

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPOR YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU  
ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ  
VE AKADEMİK ÖZ-YETERLİKLERİNİN  
İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Tolgahan YOLCU**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**TEZ DANIŞMANI**

**Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU**

**ORDU-2023**

## ONAY

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Tolgahan YOLCU tarafından hazırlanan ve Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU danışmanlığında yürütülen “Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Akademik Öz-Yeterliklerinin İncelenmesi” adlı bu tez, jürimiz tarafından ... / .../ 2023 tarihinde oybirliği ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul/red edilmiştir.

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU

Başkan : Prof. Dr. Soner ÇANKAYA İmza  
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Erdal ARI İmza  
Spor Yönetimi Anabilim Dalı  
Ordu Üniversitesi

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU İmza  
Spor Yönetimi Anabilim Dalı  
Ordu Üniversitesi

## ONAY

... / ... / 2023 tarihinde enstitüye teslim edilen bu tezin kabulü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../2023 tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2023

İmza

Enstitü Müdürü V.  
Doç. Dr. Hanife DURGUN

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tolgahan YOLCU

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecinde ve tez hazırlama serüveninin her kısmında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, daima bana ışık tutan değerli danışmanım Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU'NA, tez çalışma süreci boyunca hep desteğini gördüğüm Prof. Dr. Alparsan İNCE'ye, istatistiksel analiz kısmında desteğini her zaman hissettiren Doç. Dr. Erdal ARI'ya, Ordu Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi ailesine teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli aileme teşekkür ederim.

## ÖZET

### SPOR YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ VE AKADEMİK ÖZ-YETERLİKLERİNİN İNCELENMESİ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlik düzeylerini karşılaştırmak ve bu değişkenler arasındaki ilişki ve etki derecesini tespit etmektir.

**Gereç ve Yöntem:** Bu çalışma, betimsel nitelik taşıyan ilişkisel tarama modeli ile uygulanmıştır. Çalışmanın araştırma grubunu, Karadeniz Bölgesi'nde (Giresun, Samsun, Ordu, Trabzon, Sinop, Artvin, Amasya ve Gümüşhane) 2020-2021 eğitim-öğretim yılında spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan 997 öğrenci oluşturmaktadır. Veriler, liderlik özelliklerini ölçmek amacıyla Bolman ve Deal'in (1991) geliştirmiş olduğu, Dereli (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan "Liderlik Envanteri" ve Owen ve Froman'ın (1988) geliştirdiği, Ekici'nin (2012) Türkçeye uyarladığı "Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Veri dağılımının normalliğini ölçmek için Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmıştır. Verilerin analizi, parametrik testlerden olan T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile yapılmıştır. Spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için, Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin akademik öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Tüm analizler SPSS 23.0 paket programında yapılmıştır. Tüm analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi  $p<0.05$  olarak kabul edilmiştir.

**Bulgular:** Analiz sonuçlarına göre, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin, üniversite, bölüm, sınıf, aile aylık gelir durumu ve yaşadıkları yer değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Ayrıca, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin akademik öz-yeterliklerinde cinsiyet ve aile aylık gelir durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Bununla beraber, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlikleri arasında, pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Regresyon analizi sonucuna göre; spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin akademik öz-yeterlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ).

**Sonuç:** Spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin, liderlik özellikleri kullanma düzeyindeki artışın akademik öz-yeterlik düzeylerini de olumlu etkileyebileceği sonucuna ulaşılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Akademik Öz-Yeterlik, Spor, Öğrenci

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF THE LEADERSHIP FEATURES AND ACADEMIC SELF-EFFICIENCIES OF SPORTS HIGHER EDUCATION STUDENTS

**Aim:** The aim of this study is to compare the leadership characteristics and academic self-efficacy levels of sports higher education institution students according to some socio-demographic characteristics and to determine the relationship and degree of influence between these variables.

**Material and Method:** This study is performed with a descriptive relational survey model. The research group of study consists of 997 students studying at sports higher education institutions in the Black Sea Region (Giresun, Samsun, Ordu, Trabzon, Sinop, Artvin, Amasya and Gümüşhane) in 2020-2021 academic year. The data were collected from the "Leadership Inventory" developed by Bolman and Deal (1991) and adapted into Turkish by Dereli (2003) to measure leadership characteristics, and the "Academic Abstract" developed by Owen and Froman (1988) and adapted into Turkish by Ekici (2012). -Collected with the "Proficiency Scale". The Kolmogorov-Smirnov Test was used to measure the normality of the data distribution. T-Test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) tests, which are parametric tests, were used in the analysis of the data. Pearson Correlation coefficient was used to examine the relationship between leadership characteristics and academic self-efficacy levels of sports higher education institution students. Simple and multiple linear regression analysis were conducted to examine the effect of leadership characteristics of sports higher education institution students on their academic self-efficacy levels. All analyzes were performed in the SPSS 23.0 package program. Statistical significance level was accepted as  $p < 0.05$  in all analyzes.

**Results:** According to the analysis results, a statistically significant difference was determined in the leadership characteristics of sports higher education institution students according to the variables of university, department, class, family monthly income status and place of residence ( $p < 0.05$ ). Also, a statistically significant difference was determined in the academic self-efficacy of sports higher education institution students according to the gender and family monthly income variables ( $p < 0.05$ ). However, a positive and moderate significant correlation was determined between the leadership characteristics and academic self-efficacy of sports higher education institution students ( $p < 0.05$ ). According to the results of the regression analysis; it has been determined that the leadership characteristics of sports higher education institution students have a significant effect on their academic self-efficacy levels.

**Conclusions:** It can be concluded that increase in the leadership characteristics usage level of sports higher education institution students can also positively affect their academic self-efficacy levels.

**Key words:** Leadership, Academic Self-Efficacy, Sport, Student

## İÇİNDEKİLER

|  |            |
|--|------------|
| ONAY.....  |            |
| <b>TEZ BİLDİRİMİ</b> .....                         | <b>I</b>   |
| <b>TEŞEKKÜR</b> .....                              | <b>II</b>  |
| <b>ÖZET</b> .....                                  | <b>III</b> |
| <b>ABSTRACT</b> .....                              | <b>IV</b>  |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....                           | <b>V</b>   |
| <b>TABLolar DİZİNİ</b> .....                       | <b>IX</b>  |
| <b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....        | <b>XI</b>  |
| <b>EKLER</b> .....                                 | <b>XII</b> |
| <b>1. GİRİŞ</b> .....                              | <b>1</b>   |
| <b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....                     | <b>3</b>   |
| 2.1. Lider ve Liderlik .....                       | 3          |
| 2.2. Liderliğin Tarihsel Gelişimi.....             | 5          |
| 2.3. Liderde Bulunması Gereken Özellikler .....    | 6          |
| 2.3.1. Güven Duygusunu Harekete Geçirme .....      | 6          |
| 2.3.2. İyi Not Alma.....                           | 6          |
| 2.3.3. Güvenilir Olma .....                        | 6          |
| 2.3.4. İyi İletişim Kurma .....                    | 7          |
| 2.3.5. Karar Verme Yeteneği.....                   | 7          |
| 2.3.6. Analitik Düşünebilir Olma .....             | 7          |
| 2.4. Liderlik Teorileri.....                       | 7          |
| 2.4.1. Özellik ve Nitelik Teorileri.....           | 8          |
| 2.4.2. Davranış Teorileri.....                     | 9          |
| 2.4.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları ..... | 9          |

|  |    |
|--|----|
| 2.4.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları.....                  | 10 |
| 2.4.2.3. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Doğrusu Teorisi ..... | 11 |
| 2.4.2.4. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi.....          | 11 |
| 2.4.2.5. Likert'in Sistem 4 Yaklaşımı .....                      | 12 |
| 2.4.3. Durumsallık Teorileri .....                               | 13 |
| 2.5. Liderliğin Alt Boyutları .....                              | 14 |
| 2.5.1. Karizmatik Lider.....                                     | 14 |
| 2.5.2. Dönüşümcü Lider .....                                     | 14 |
| 2.5.3. İnsana Yönelik Lider .....                                | 15 |
| 2.5.4. İşe (Yapıya) Dönük Lider.....                             | 15 |
| 2.5.5. Vizyoner Lider.....                                       | 16 |
| 2.5.6. Otokratik Lider .....                                     | 16 |
| 2.5.7. Demokratik Lider .....                                    | 17 |
| 2.6. Liderlik İçin Gerekli Temel Özellikler .....                | 17 |
| 2.7. Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar.....             | 18 |
| 2.8. Liderlik ve Spor .....                                      | 19 |
| 2.9. Yeterlik .....  | 20 |
| 2.9.1. Öz-Yeterlik .....   | 20 |
| 2.9.2. Öz-Yeterlik İnancının Kaynakları .....                    | 21 |
| 2.9.2.1. Doğrudan Yaşantılar .....                               | 21 |
| 2.9.2.2. Dolaylı Yaşantılar .....                                | 21 |
| 2.9.2.3. Sözel İkna.....   | 22 |
| 2.9.2.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar.....                    | 22 |
| 2.9.3. Öz-Yeterliğin Gelişimi .....                              | 22 |
| 2.9.1.1. Akademik Öz-Yeterlik.....                               | 23 |



|  |           |
|--|-----------|
| 2.9.1.2. Akademik Öz-Yeterliğin Boyutları .....          | 24        |
| 2.9.1.2.1. Teknik Beceri Boyutu.....                     | 24        |
| 2.9.1.2.2. Sosyal Statü Boyutu .....                     | 24        |
| 2.9.1.2.3. Bilişsel Uygulama Boyutu.....                 | 24        |
| 2.9.1.3. Akademik Öz-Yeterliğin Özellikleri .....        | 25        |
| 2.9.1.4. Akademik Öz-Yeterliği Etkileyen Faktörler ..... | 25        |
| 2.9.1.4.1. Ailenin Etkisi.....                           | 25        |
| 2.9.1.4.2. Akranlarının Etkisi .....                     | 26        |
| 2.9.1.4.3. Eğitimlerinin Etkisi .....                    | 26        |
| 2.9.1.4.4. Değişimlerinin Etkisi.....                    | 26        |
| <b>3. GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>                          | <b>27</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....                            | 27        |
| 3.2. Araştırmanın Evreni.....                            | 27        |
| 3.3. Veri Toplama Aşaması .....                          | 29        |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....                         | 29        |
| 3.3.2. Liderlik Yönelim Envanteri.....                   | 29        |
| 3.3.3. Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği.....                  | 30        |
| 3.4. Verilerin Analizi .....                             | 31        |
| <b>4. BULGULAR.....</b>                                  | <b>33</b> |
| <b>5. TARTIŞMA.....</b>                                  | <b>53</b> |
| <b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>                        | <b>62</b> |
| 6.1. Sonuçlar .....                                      | 62        |
| 6.2. Öneriler .....                                      | 64        |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>                                   | <b>65</b> |
| <b>EKLER .....</b>                                       | <b>74</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| Ek-1: Etik Kurul Onayı.....                             | 74        |
| Ek-2: “Liderlik Yönelim Envanteri” Kullanım İzni .....  | 75        |
| Ek-3: “Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği” Kullanım İzni ..... | 76        |
| Ek-4: Kişisel Bilgi Formu.....                          | 77        |
| Ek-5: Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği .....                 | 78        |
| Ek-6: Liderlik Yönelim Envanteri .....                  | 79        |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....                                   | <b>80</b> |

## TABLolar DİZİNİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 2.1.</b> Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar .....   | 19 |
| <b>Tablo 3.1.</b> Araştırma Grubu Demografik Özellikleri .....   | 27 |
| <b>Tablo 3.2.</b> Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyutları .....   | 30 |
| <b>Tablo 3.3.</b> Akademik Öz-Yeterlik Alt Boyutları.....  | 31 |
| <b>Tablo 4.1.</b> Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri .....  | 33 |
| <b>Tablo 4.2.</b> Veri Dağılımının Normalliğine İlişkin Test Sonuçları .....   | 35 |
| <b>Tablo 4.3.</b> Öğrenim Görülen Üniversite Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları.....   | 35 |
| <b>Tablo 4.4.</b> Bölüm Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....                       | 37 |
| <b>Tablo 4.5.</b> Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....       | 39 |
| <b>Tablo 4.6.</b> Yaş Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....                         | 40 |
| <b>Tablo 4.7.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....                    | 41 |
| <b>Tablo 4.8.</b> Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....          | 42 |
| <b>Tablo 4.9.</b> Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....          | 43 |
| <b>Tablo 4.10.</b> Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları ..... | 44 |
| <b>Tablo 4.11.</b> Yaşanılan Yer Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları .....              | 46 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 4.12.</b> Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği ve Liderlik Yönelim Envanteri Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi .....  | 47 |
| <b>Tablo 4.13.</b> Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Sosyal Statü Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....         | 48 |
| <b>Tablo 4.14.</b> Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Bilişsel Uygulamalar Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları..... | 49 |
| <b>Tablo 4.15.</b> Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Teknik Beceriler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....     | 51 |
| <b>Tablo 4.16.</b> Liderlik Yönelim Envanteri Toplam Puanının Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Toplam Puanı Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi.....  | 52 |

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

|           |   |
|-----------|---|
| ANOVA     | : Analysis of Variance                        |
| M.Ö.      | : Milattan Önce                               |
| M.S.      | : Milattan Sonra                              |
| TDK       | : Türk Dil Kurumu                             |
| Vb.       | : Ve Benzeri                                  |
| SPSS      | : Statistical Package for the Social Sciences |
| f         | : Frekans                                     |
| n         | : Katılımcı Sayısı                            |
| p         | : Anlamlılık Düzeyi                           |
| r         | : Korelasyon Katsayısı                        |
| sd        | : Serbestlik Derecesi                         |
| ss        | : Standart Sapma                              |
| %         | : Yüzde                                       |
| $\bar{x}$ | : Aritmetik Ortalama                          |

## EKLER

| <b>Ek No</b> |  | <b>Sayfa No</b> |
|--------------|--|-----------------|
| <b>Ek 1.</b> | Etik Kurul Onayı.....                          | 74              |
| <b>Ek 2.</b> | Liderlik Yönelim Envanteri Kullanım İzni.....  | 75              |
| <b>Ek 3.</b> | Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Kullanım İzni..... | 76              |
| <b>Ek 4.</b> | Kişisel Bilgi Formu.....                       | 77              |
| <b>Ek 5.</b> | Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği.....               | 78              |
| <b>Ek 6.</b> | Liderlik Yönelim Envanteri.....                | 79              |

## 1. GİRİŞ

Türk Dil Kurumu (2014)'na göre liderlik, liderin görev ve sorumluluğudur. Lideri tanımlamak gerekirse ait olduğu grubun en yetkili kişisidir. Günümüzdeki liderlik ele alındığında, örgüt mensuplarının moral ve motivasyonlarının, ait oldukları örgütteki verimliliklerine, aynı zamanda faaliyetlerine yansıtılmaya çalışılmasıdır. Liderlik, grup mensuplarında mevcut olan bilgiyi, tecrübeyi, beceriyi ortaya çıkararak örgüt için maksimum performans elde etme sürecindeki karmaşık yapıyı yönetmektir. Son dönemlerdeki teknolojik gelişimlerde ciddi bir artış gözlemlendiğinden, grup üyeleri de üstlendikleri görevde kendilerinin kilidi açan anahtar rolüne büründüğünün farkına varmasını, ait oldukları grupta sosyal ve ekonomik birer araç olduklarının bilincine varmasını sağlamıştır. Bu gelişen süreç, liderlik kavramı içinde değişikliklere yol açmıştır (Ünal, 2012).

Liderlik, sıradan bir kişinin icra edebileceği bir görev ve sorumluluk olmadığından bireyin birtakım özellikleri barındırmasıyla icra edilebilir. Bireyin tam anlamıyla liderlik görevini yerine getirebildiğini söyleyebilmek için güven duygusunu harekete geçirme, iyi not alma, güvenilir olma, iyi iletişim kurma, karar verme ve analitik düşünebilme yeteneklerini barındırması gerekir.

Liderlik kavramını daha anlaşılır kılma, kalıcı izler bırakarak gelecek nesle daha kapsamlı bilgiler sunmak amacıyla liderlik teorileri ortaya çıkmıştır. Alışıldığın dışına çıkarak farkındalık yaratan liderlik teorileri, diğer teoriler gibi kendinden önceki teoriyi reddetmek yerine o teoriyi geliştirip daha iyisini ortaya çıkarmaya yönelmiştir (Yeşilyurt, 2007). Bu teoriler; nitelik ve özellik, durumsallık ve davranış teorilerinden oluşmaktadır (Zel, 2001).

Öz-yeterlik, bireyin öğrenim sürecinde performans üzerinde etkili olan bir kavramdır. Birey, işe başlamadan önce kendisine sorduğu “Bu işi yapabilir miyim?” sorusuna aradığı yanıtların bütünüdür (Pintrich ve De Groot, 1990).

Öz-yeterlik konusunda bilimin birçok alanında çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların çoğunluğunu spor, psikoloji ve tıp alanı oluşturur. Bu alanların dışında olan eğitimde de öğretmen ve öğrencinin bazı özelliklerini saptamak için öz-yeterlik inançları incelenmiştir. İncelenen inançların davranışlara yansımaları, bu yansımaların da başka değişkenlere etkisi üzerinde yoğunlaşmıştır (Bıkmaz, 2006).

Akademik öz-yeterlik kavramı, öğrencinin akademik bir görevi bireysel olarak olumlu sonuçlandırabilme becerilerinin kendinde var olabileceğine olan inancıdır (Zimmerman, 2000).

Akademik öz-yeterlik düzeyi yüksek olan kişiler birtakım becerileri de kendilerinde barındırır. Bunlar; daha önce bulunmamış düşünceleri belirleyerek bu düşünceleri faal hale getirme, akademik yöndeki öğrenme düzeylerini ve biçimlerini yönetebilme, basit bir hedef koymaktan ziyade zor olana talip olma, hedefe giderken performansını maksimum düzeyde kullanabilme gibi becerilerdir. Performans esnasında hedefe odaklanan bu kişilerin motivasyonlarını daima en üst seviyede tutmaya çalıştıkları, direnç seviyelerinin yüksek ve mücadeleci oldukları ve çevresinde meydana gelen olumsuz olaylardan en az seviyede etkilenmeye çalıştıkları görülmüştür (Bandura, 1994; Otacıoğlu, 2008).

Akademik öz-yeterlik düzeyi düşük olan kişiler kendilerinden beklenen başarıyı ortaya koyma konusunda problem yaşarlar. Problemlerin üstesinden gelemeyen kişiler zamanla mücadeleden vazgeçme noktasına kadar geldikleri için benlikleri zedelenerek “Acaba ben bu görevi başarma konusunda yetersiz miyim?” sorusuyla karşı karşıya kalırlar. Bu duruma gelen kişilerde yetersiz olma düşüncesi ortaya çıkar ve panikleyerek bilinç dışı hareket etmeye başlarlar. Bu sürecin sonunda da kişiler verilen görevi yerine getirmede problem yaşadıkları için akademik başarı oranları da kayda değer derecede düşer (Kuru, 2018).

Bu çalışma, liderlik özelliklerinin spor yükseköğretim kurumu öğrencileri üzerindeki etkinliğinin ve diğer gelişim alanlarıyla etkileşiminin incelenmesi amacıyla uygulanmıştır.

Çalışmanın bir diğer amacı da öğrencilerin akademik öz-yeterlik seviyelerinin belirlenmesi ve akademik öz-yeterlik seviyelerini etkileyebilecek çeşitli faktörlerin saptanmasıdır.

Bu çalışma ile, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterliklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Lider ve Liderlik

Lider denildiğinde akla birçok alanda en tepede bulunan kişi gelmektedir. Örneğin siyasi partideki, spor takımındaki veya askeriyenin en tepesindeki kişilerdir. Bu alanda araştırma yapan kişiler, lider olan kişiyi genelde bireysel yaklaşımları ya da yöneldikleri ilgi alanları bakımından açıklamaktadır (Ulukan, 2006).

Lider ve liderlik kelimelerinin tarihi çok eskiye dayanmaktadır. İnsanlığın ilk yıllarına kadar dayanan bu kavramlar, bilim dünyasına son yüzyılda girmiştir. Tarihin derinliklerindeki ile günümüzdeki tanımlamalar karşılaştırıldığında, lider ve liderlik anlamları birbirleriyle paralellik göstermektedir (Erkutlu, 2014).

Lider kavramının geçmişine bakıldığında, 14. yüzyıla kadar uzanan bir süreç görülmektedir. İngilizler tarafından kullanılan “Leaden” kelimesi, yol gösteren anlamını taşımaktadır (Zel, 2006).

İnsan sosyal bir varlıktır ve doğumundan ölümüne kadar istek, arzu ve ihtiyaçlarını gidermek isteğiyle hareket eder. Bu ihtiyaçlarının temini için bir gruba ait olmayı, sosyalleşmeyi arzular. Bunun nedeni de insan bu ihtiyaçları bireysel temin etmekte zorlanması ve daha kolay elde etmek istemesidir. Ait oldukları grubun ortak hedefleri olduğundan bu hedeflere ulaşmak için yönlendirilmeleri gerekmektedir. Bu yönetim ve idare işiyle ilgilenen kişiye de “lider” denir (Ardıç, 1997).

Lider, grup mensuplarının performansından da sorumludur. Üyelerin durağan bir performans gösterdiği durumlarda insanları harekete geçirmeyi de bilmelidir. İnsanlarla çift taraflı, sağlam bir iletişim kurmayı hedefleyen lider, aynı zamanda takımda her zaman pozitif bir ruh olduğunu grup üyelerine hissettirmelidir.

Günümüzdeki liderler, geleneksel değerlerden kendini arındırarak gelişimsel değerlere doğru yol almıştır. Geleneksel değerler olan; amacı belirleme, güdüleme ve karar vermenin yerini gelişimsel değerler olan; dinamik bir şekilde performansı aktif kılmak amacıyla öğrenimi güdüleyecek yollar var etmek ve bu süreçte grup üyelerine yardım etmek almıştır (Ay, 1997).

İngilizce kökenli, kelime anlamı “to lead” fiilinden ortaya çıkan liderlik, insanlara yol gösteren, insanların önünden giden kişi olarak tanımlanmaktadır (Erkutlu, 2014).

Litearatür incelendiğinde, TDK (2014)’ye göre liderlik, liderin görev ve sorumluluğudur. Lideri tanımlamak gerekirse ait olduğu grubun en yetkili kişisidir. Günümüzdeki liderlik ele alındığında, örgüt mensuplarının moral ve motivasyonlarının, ait oldukları örgütteki verimliliklerine, aynı zamanda faaliyetlerine yansıtılmaya çalışılmasıdır. Liderlik, grup mensuplarında mevcut olan bilgiyi, tecrübeyi, beceriyi ortaya çıkararak örgüt için maksimum performansı elde etme sürecindeki karmaşık yapıyı yönetmektir. Son dönemlerdeki teknolojik gelişmelerde ciddi bir artış gözlemlendiğinden, grup mensupları da örgüt içi etkinliklerde kendilerinin kilidi açan anahtar rolüne büründükleri ve ait oldukları örgütün sosyal ve ekonomik birer aracı oldukları bilincine varmışlardır. Bu gelişen süreç, liderlik kavramı içinde değişikliklere yol açmıştır (Ünal, 2012).

Basitçe lideri tanımlamak gerekirse, karşısındakini etkileyen kişi olarak adlandırılabilir. Farabi’ye göre liderlik, etrafındakilerden emir almak yerine onlara emir veren, onlardan etkilenmek yerine onları etkileyen kişidir. Diğer bir deyişle lider, gerektiğinde risk almasını bilen, sıradan değil özel yeteneklerle donatılan, gün yüzüne çıkan sorun veya sorunları tek başına sırtlayabilen, kriz yönetimini en iyi şekilde yönlendirerek toplumu bulunduğu durumdan çıkarabilen kişidir (Dural, 2002). Bu tanımlamalar sonucunda lider, yönetilmeyi sevmeyen, aksine ilim irfan öğrenerek etrafındakilere yol gösteren, hiçbir zaman yol gösterecek kimseye ihtiyacı olmayan, anlama ve uygulama kapasitesi yüksek, fiilleri onaylama ve yönetme iradesi bulunan kimselerdir (Cihan, 2016).

Son olarak liderlik, aynı amaç uğruna bir araya gelmiş kişi veya grupların, hedefe hatasız ve sağlam bir şekilde ulaşmasını sağlama etkinliğidir. Lideri tanımlamak gerekirse bir araya gelen ekip veya kişileri ortak hedefe yönelten, grup içi iş bölümünü ve ekip ruhunu sağlam temellere dayandıran, grup mensuplarının performansını en üst seviyede tutmaya çalışan kişidir (Koçel, 2001).

## 2.2. Liderliğin Tarihsel Gelişimi

M.Ö. 300-400 yıllara uzanan liderlik tarihini, ilk olarak Plato ve Aristo'nun fikirlerinde görmek mümkündür (Dinler, 2018).

Liderlik ile ilgili uzun yıllar, hatta yüzyıllardır süregelen çalışmalar yapılmış olup, bu çalışmalar neticesinde fazlaca tanımlamalar yapılmıştır. Anglo-sakson kökenli olan lead (yön veya yol), leader (lider), leadership (liderlik) kelimeleri, “yol almak veya seyahat etmek” anlamına gelen “lead” eyleminden gelmektedir. Perslerin ve Mısırlıların tanımlamaları da bu kavramlarla paralellik göstermektedir. Latinler göre lider “governor” veya “gubernatör” olarak tanımlanırken, Yunanlar “hegemon” olarak tanımlamıştır. Romalılar tarafından yapılan tanımda ise liderlik, “dux”, yani “yol” veya “seyahat” olarak tanımlanmıştır (Zel, 2011).

Liderlik, İngilizlerin diline son 200 yıllık zaman diliminde girmiştir. 1800'lü yılların başlarına kadar literatürlerinde liderlik olmayan İngilizler, bilim adamlarının çalışmaları sonucunda, en az 100 yıl sürmesi gereken çalışmayı 65 yıla sığdırarak amaçlarına ulaşmıştır. Araştırmalarını hızlı bir şekilde sürdüren İngilizler, zamanla bireylerin lider olma, liderlik konumunu muhafaza etme, takip edilme süreçlerini, liderin ekip üzerindeki performansının önemini ve liderde bulunması gereken nitelikleri de araştırmışlardır. Yapılan araştırmalar sonucunda, liderlik ile ilgili 150 sayfadan fazla, 3000'den fazla kaynakçadan oluşan bilgiler elde edilmiştir. Ortaya çıkan verilere bakıldığında liderliğin kapsamlı bir şekilde araştırıldığı görülmektedir (Gordon, 2003).

20. yüzyılın ilk yıllarında artış gösteren liderlik çalışmalarına, öncelikle doğal liderlik alanından başlanmıştır. 1930-1940 yılları arasında yapılan liderlik çalışmaları bireylerin kişilik özelliklerine yönelirken, 1940-1960 yılları arasında yapılan çalışmalar ise bireylerin liderlik davranışlarına yönelmiştir. 1960-1980 aralığına gelindiğinde ise toplumun gereksinimleri dikkate alınarak liderlik çalışmaları yapılmıştır. Son olarak günümüzde ise liderin niteliği ve yöneticinin sorumluluk bilinciyle harmanlanan bir anlayış üzerine yapılan çalışmalara ağırlık verilmiştir. (Yüksek, 1981).

Bireylerin, ait oldukları topluma karşı ortak görev ve sorumlulukları vardır. Bu görev ve sorumlulukların ortak bir şekilde paylaşılması gerekmektedir. Paylaşılan

görev ve sorumluklar, bireyler tarafından benimsenmeli, uyum içerisinde ve liyakati gözeterek, bilinçli bir şekilde uygulanmalıdır. Bu şekilde uygulanan çalışmaların uzun vadeli olabilmesi için grup mensupları, grup disiplinini ve asayişini sağlamakla görevli bir kişi seçer. Kendi haklarını bu kişiye devreden grup mensupları, artık idarecisini seçmiş olur. Grupta veya toplumda seçilen bu kişiler liderdir. Günümüz liderliğini üstlenen bireyler, sahip oldukları liderlik özelliklerini toplum beklentilerine uyarlayarak kendilerini sürekli geliştirmelidir (Deliveli, 2010).

## **2.3. Liderde Bulunması Gereken Özellikler**

### **2.3.1. Güven Duygusunu Harekete Geçirme**

Bir takımdaki performansı belirleyen en önemli faktör güvendir. Güvenin en asli görevlerinden bir tanesi de insan ilişkilerini ortak kümede toplamaktır. Grubun ortak hedeflere ulaşabilmesinin temeli, grup mensuplarının birbirine koşulsuz şartsız güvenmesidir. Uzun zaman alan güvenin kaybedilmesi çok kısa sürede gerçekleşebilir. Grup liderinin de kazanılan bu güveni sağlam temellere dayandırması oldukça önemlidir (Dengiz, 2000).

### **2.3.2. İyi Not Alma**

Liderler, düzenli olarak grup mensuplarıyla bir araya gelip istişarelerde bulunmalıdır. Etkili lider, bu toplantılarda grup mensuplarını dikkatli bir şekilde dinlemeli, gerekli gördüğü yerleri mutlaka not etmelidir. İstişareler sonucu ortaya çıkan verileri hafızada tutmak zor olduğundan not almak, en doğru tekniktir. Toplanan verilerden sağlıklı, kaliteli bilgi almak için alınan notlar mutlaka düzenlenmelidir. Özet olarak, elde edilen verilerin not edilmesi elzemdir (Özdenk, 2015).

### **2.3.3. Güvenilir Olma**

Kaliteli liderler, bulunduğu ortama güven vermelidir. Grup ortamında sağlanan bu güven, ortamda olumlu hava yaratarak performansın artmasına da katkı sağlar. Liderler güvenilirliği elde etmek için öncelikle grup mensuplarına güven duymalıdır. Kendisine güvenildiğini hisseden grup mensupları, bu durumdan mutluluk duyar. Zamanla karşılıklı sağlanan bu güven, grup performansını da olumlu etkiler (Özdenk, 2015).

#### **2.3.4. İyi İletişim Kurma**

Liderler, ait oldukları çevreyle güçlü bir iletişim ağı oluşturmalarıdır. Oluşturulan iletişimin sağlam temellere dayandırılması, liderin aldığı karar üzerinde oldukça etkilidir. Bir örgütteki iletişim organlarının kalitesi, tertipli, düzenli, aynı zamanda şeffaf olmasına bağlıdır. Sağlanan bu disiplin, liderin iletişim becerilerinin referansıdır (Aygün, 2012).

#### **2.3.5. Karar Verme Yeteneği**

Grup mensupları arasındaki ilişkilerin sağlam temellere dayandırılması, uyum içerisinde çalışılmasının sağlanması, kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar yapılması sıradan insanların yapabileceği bir iş değildir, beceri gerektirir. Lider, bu özelliklere sahipse karar verme sürecine girmiş olur. Liderler bu beceriye sahip olduğu sürece grubun rotası büyük oranda belirlenmiş olur. Liderlerin altında çalışan yöneticilerin de alacak olduğu kararlar, liderin almış olduğu ana karara bağlı olacaktır (Töremen ve Karakuş, 2008).

#### **2.3.6. Analitik Düşünebilir Olma**

Her insan, bazı yetenekleri belirli bir seviyede barındırır. Analiz yapabilme de yetenek gerektirir. Çoğu kişide bulunan bu yetenek liderlerde daha ileri seviyededir. Analiz yapabilme yeteneğinin sonucunda ortaya bir tez konulur. Ortaya konulan bu tez anti-tezlerin doğmasına olanak sağlar. Bu olayların başlangıcı zihindir. Liderler, zihinde canlandırdıkları bu olguları analiz süzgecinden geçirerek doğru sonuca ulaşmaya çalışır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

### **2.4. Liderlik Teorileri**

Normalin dışına çıkarak farkındalık yaratan liderlik teorileri, diğer teoriler gibi kendinden önceki teoriyi reddetmek yerine o teoriyi geliştirip daha iyisini ortaya çıkarmaya yönelmiştir. Örnek verecek olursak, liderliğin tanımını yalnızca liderin kalıtsal özellikleriyle sınırlandırmayı amaçlayan özellikler teorisinin eksikliğini fark eden yönetim bilimciler, bu teorisin sınırlarını genişleterek lider ve grup mensuplarının ortak hedefe ulaşmada davranışların da önemli bir etken olduğunu öne sürerek davranışsal teorileri geliştirmeye yönelmişlerdir. Daha sonra bu iki teorisin

beklentileri karşılayamaması nedeniyle, liderliğin işlevini etkileyen faktörler üzerine sıkı bir çalışma yürütülerek modern teorilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Hedefleri “liderlik kavramını tanımlamak” olan bu teoriler, önceki teorileri reddetmek yerine daima üzerlerine koyarak daha iyi teoriler ortaya koymayı hedeflemişlerdir (Yeşilyurt, 2007).

Liderlik teorileri üç ana başlık altında incelenmektedir.

1. Özellik ve Nitelik Teorileri (M.Ö. 450- M.S. 1940)
2. Davranış Teorileri (1940-1960)
3. Durumsallık Teorileri (1960 sonrası ve günümüz) (Zel, 2001).

#### **2.4.1. Özellik ve Nitelik Teorileri**

Özellik ve nitelik teorisinde ele alınan en önemli konu liderde bulunan özelliklerdir. Kişilik özelliklerinin (entelektüellik, sosyallik, duygusallık vb.) yanı sıra fiziki özelliklerinin de önemi oldukça büyüktür. Liderlikle alakalı kişisel özellikler şu şekilde sıralanmıştır:

- İtimat edilebilir olma ve güven verme,
- Girişimci olma,
- Özgüveni yüksek olma ve cesaretli olabilme,
- Gerekliğinde risk alabilme,
- Hitabet yeteneği yüksek olma,
- Zeki olma,
- İletişimci olma.

Liderlikle alakalı fiziki özellikler ise şu şekilde sıralanmıştır:

- Yaş,
- Boy,
- Kilo,
- Sağlık durumu,

- Fiziki olgunluk belirtisi,
- Sahip olduğu güç,
- Karizmatiklik.

Toplumbilimcilerin liderlikle ilgili araştırmaları incelenene kadar insanlarda “lider olunmaz, lider doğulur” düşüncesi egemen olduğu söylenebilir. Geçmiş dönemlerdeki insanlar, liderliğin bir saltanat gibi babadan oğula geçtiği düşüncesiyle hareket ederdi. Liderliğin babadan oğula geçmesi de, seçkin ailelerden olmaktadır. Süreç içerisinde toplumun belirli kesimlerinde liderlerin var olduğu gerçeği ortaya çıkınca, liderliğe bakış da değişmiştir. Var olan düzenin sürdürülemeyeceğini anlayan insanlar, herkes tarafından kabul gören bir “evrensel kişilik özellikleri” arayışına girmiştir. Yapılan birçok araştırma sonucunda, lider olan ve olmayan kişilerin kişilik özelliklerindeki farklılık nedeniyle fikir birliğine varılamamıştır.

Toplumbilimcilerin liderlik yaklaşımı ise, lider ve örgüt mensuplarının aralarındaki ilişkiyle değerlendirilmeye dayanmaktadır (Gordon, 2003).

#### **2.4.2. Davranış Teorileri**

Lideri, özellikleri haricinde farklı bir bakış açısıyla incelemek isteyen bilim insanları, hedefe ulaşırken ortaya koyduğu performansı ve bunun sonucunu değerlendirmeyi ele almıştır (Eren, 2003).

Özellik ve nitelik teorileriyle ilgili yapılan çalışmaların birçok probleme yanıt verememesinden dolayı, 1940’lı yıllara gelindiğinde davranış ortaya çıkmıştır. Ortak amaca hizmet edenlerin başı olan liderin grup mensuplarına davranışları, diğer kurumlarla olan iletişim şekilleri, hedefe sağlam adımlarla ilerlemek için yaptığı veya yapacak olduğu plan ve izlediği yol incelenmiştir. II. Dünya Savaşı’ndan sonra etkinliğini arttırmaya çalışan örgütler, birçok araştırma yapmıştır. Bu araştırmaların sonucunda birçok davranış teorileri ortaya çıkmıştır (Tahiroğlu, 2004).

##### **2.4.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları**

Ralf M. Stogdill 1940’ların sonlarına doğru Ohio Devlet Üniversitesi’nde başladığı çalışmasını 1950’lere kadar devam ettirmiştir. Liderlikle ilgili literatürdeki bilgileri yetersiz bulmasından dolayı bu çalışmaya başlayan Stogdill’in ilk hedefi,

liderin hangi yollarla tanımlandığıdır. Bunu belirlemek amacıyla örgütlerde görev yapan asker ve yöneticilerden veriler elde etmek için “Lider Davranışı Belirleme Anketi” yapılmıştır (Koçel, 2007). Bu anket, öncelikle astlara uygulanmış olup üstlerinin kendilerine olan tavırları hakkındaki düşünceleri saptamaya yönelmiştir. Daha sonra astların davranışları algılama biçimleri üstlerin görevlendirildiği birimde incelenmeye alınmıştır. Elde edilen verilerle, moral, motivasyon, performans ve üretimle liderlerin yönetim şekli arasındaki korelasyon değerlendirilmiştir (Sadullah, 1997). Ortaya çıkan bu teori birçok liderlik teorisinin de temelini oluşturmuştur.

Ohio araştırmasındaki bulgular şu şekildedir:

- Örgüt mensuplarının iş doyumunu dikkate alan liderin, dikkate almayan lidere göre daha başarılı bulunduğu,
- Grup mensuplarının sayısı artınca, liderin iş doyumunu sağlamadaki becerisinin düştüğü,
- Mensupların ait oldukları örgütü bırakmasının nedeni, kendilerine önem verilmemesi ve işleyişin sağlanamaması olduğu ortaya çıkmıştır (Başaran, 2004).

#### **2.4.2.2. Michigan Üniversitesi Çalışmaları**

Örgütlerde var olan liderlik” adı altında ortaya konmuş ilk ve en nitelikli olma özelliğine sahip çalışma, Michigan çalışmasıdır. II. Dünya Savaşı döneminde kurulan Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Enstitüsü’nde, 1948 yılında başlatılan ilk liderlik çalışmasının başkanlığını Rensis Likert üstlenmiştir. 1950 yılına gelindiğinde liderlikle alakalı ilk rapor, Başkan Likert tarafından paylaşılmıştır.

Bu kapsamlı çalışmanın sonucunda ortaya çıkarılması amaçlanan bulgu, çalışanların iş doyumları ve performansları üzerine etkili olan nedenleri belirlemektir. Aynı zamanda iş verimlilik seviyesi yüksek olan işletme lideriyle, iş verimlilik seviyesi düşük olan işletme liderlerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Sonuç olarak, en yüksek verim elde eden liderin kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir (Başaran, 2004).



### **2.4.2.3. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Doğrusu Teorisi**

20. yüzyılın ortalarında Harvard Üniversitesi'nde bir araya gelen Robert Tannenbaum ve Warren H. Schmidt'in yaptıkları çalışmanın sonucu, liderlik doğrusu teorisini doğurmuştur. Ortaya koyulan bu teoride liderlik, otokratik ve demokratik olarak iki bölümde incelenmiştir (Savcı, 1999).

Otokratik liderlik katı kurallardan oluşmaktadır. Lider ve grup mensupları arasında devasa bir set vardır. Lider, grup çalışanlarına asla söz vermez, daima kendi bildiği şekilde hareket eder. Ekip üyeleri yalnızca söyleneni yapmakla görevlidir. Hedefe ulaşmak için verilen uğraşın, gösterilen çabanın çok bir kıymeti yoktur. Lider için asıl olan, daima hedeftir.

Demokratik liderlik daha esnek bir yapıya sahiptir. Lider, çalışma arkadaşlarını daima motive eder, onlara değer verir ve hedefe ulaşmadaki tüm süreçlerde onların fikirlerini dinler. Lider, gerekli yerlerde güdülemeyi sağlayarak çalışanların iş doyum ve verimliliklerini maksimum seviyeye çıkarır. Lider için asıl olan şey amaçtan ziyade iş arkadaşlarının doyumunu sağlamaktır. Çünkü iş doyumunu sağlandığında otomatik olarak diğer süreçler de başarılı şekilde ilerleyecektir.

Yapılan araştırmaların sonucu, iş doyumunu ve verimliliğin en yüksek seviyede olduğu liderlik türünün, demokratik liderlik olduğunu göstermiştir. Demokratik liderliğin arkasından gelen liderlik ise başıboş ve otokratik liderliktir (Başaran, 2004).

### **2.4.2.4. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi**

Ohio ve Michigan araştırma verilerini ele alan Robert Blake ve Jane Mouton, bu sonuçları "Yönetim Tarzı Matriksi-Yönetim Gözeneği" şeklinde isimlendirerek idarecilerin tutumlarını ifade etmek ve değiştirmek için yararlanılan matriks haline getirmiştir (Koçel, 2007).

Yönetim tarzı matriksi, aynı anda iki farklı imkân sunar. İlk olarak yönetsel davranış biçimlerini sunarken öte yandan kendi davranış biçimiyle diğer kişilerin davranış biçimlerini kıyaslama imkânı sunar. Bunun sonucunda lider, kendi tarzının farkına vararak bir gelişime, değişime ihtiyacının olup olmadığını kavrayabilir ve liderlik biçiminde düzenlemelere gidebilir (Şahin, 2000).

Yönetim gözeneği, iki boyutlu matrizen oluşur. İlk boyut idarecinin insana duyduğu saygı ve önemi, ikincisi ise yöneticinin işlerin bitmesi üzerinde durduğu hassasiyettir. 1’den 9’a kadar derecelendirilmiş olan yönetim gözeneği, insana ve üretime ilgi boyutlarından oluşturulmuştur. Derece ne kadar yükselirse, verilen değer o kadar artar. Elde edilen puana göre lider, ölçekteki sıralamada kendine yer bulur. Liderin gözenekteki konumuna göre, liderlik türü saptanır (Koçel, 2007).

#### **2.4.2.5. Likert’in Sistem 4 Yaklaşımı**

1950 yıllarında yapmış olduğu çalışmaları baz alan Rensis Likert, dört ana başlık altında yönetim tarzı kuramını ifade etmiştir. Geliştirmiş olduğu sistemini 1-4 sistemi, başka bir deyişle “Destekçi Liderlik Teorisi” olarak açıklamıştır. Tek boyutlu bir teori olan Destekçi Liderlik Teorisi, grup verimliliğini hedefe ulaşmak için yapılan çalışma boyunca liderin tavır ve tutumuna bağlamıştır. Destekçi Liderlik Teorisi’ne göre grup verimliliğindeki ilk şart, destekçi liderlik biçimini benimseyen bir lider olmasıdır. Bu teoriye göre temel liderlik özellikleri şunlardır:

**Sistem-1 Sömürücü-Sert Liderlik:** Otokratik liderlik biçimi benimsenmiştir. Oluşumdaki kararlarının tamamını yöneticiler verir. Görev dağılımı yapılırken grup mensuplarının düşüncelerine güvenilmediği için bu dağılımı sadece yöneticiler yapar. Lider, grup mensuplarına güvenmediği için onlarla bir ekip çalışmasına girmez. Mensupları güdülemenin iki yöntemi, ceza ve korkutmadır. Bunların sonucunda lider ve mensup ilişkisi oldukça zayıftır. Liderin tek amacı hedefi başarıyla gerçekleştirmektir.

**Sistem-2 Tatlı-Sert Liderlik:** Tüm yetkiyi elinde bulunduran lider, gerek gördüğü durumlarda yetkisini alt birimlere aktarabilir. Denetim yakından değil, mensupların göremeyeceği şekilde yapılır. Grup mensuplarının yapması gerekenleri sadece kendi belirleyen lider, çok kısıtlı miktarda esneklik bırakır. Lider, ekip çalışmasına yer vermez. Lider, mensuplarına az miktarda güvenir. Güdüleme yolu olarak sıklıkla cezaya başvuran lider, kısmen de olsa ödüle başvurur.

**Sistem-3 Danışmacı Liderlik:** Lider, sahip olduğu yetkileri gerek görürse alt seviye kararlar için aktarır. Mensupların kendilerini denetlemelerine imkân sağlar. Lider tarafından mensuplar ekip çalışması için desteklenir. Lider, mensuplara

güvenmekte sakınca görmez ama temkinli yaklaşır. Güdüleme aracı olarak çoğunlukla ödülü tercih eden lider, bazı zamanlarda cezayı da kullanır.

**Sistem-4 Katılımcı-Takım Liderliği:** Lider ve grup mensupları arasında eşit dağıtılan yetki, iki taraf için de olumlu sonuçlar verir. Alınan kararlar yalnızca lider tarafından değil, grup mensuplarının katılımıyla ortaya çıkarılır. Karar alma düzeneğinin ekip içerisinde eşit şekilde dağıtılması amaçlanmıştır. Mensuplar, davranışlarını denetlemede özgürdür. Hedefler yalnızca lider tarafından değil, ekip çalışmasıyla ortaya konulur. Lider ve grup mensupları arasında güven problemi yoktur. Artık güdüleme aracı olarak ceza ortadan kaldırılarak, pozitif güdüleyiciler kullanılır. (Başaran, 2004, Savcı, 1999).

### 2.4.3. Durumsallık Teorileri

Paul Lawrance ve Jay Lorsche, ilk olarak 1967 yılında “durumsallık yaklaşımı” terimini çevresel durumlardaki muamma ve birden fazla değişkenin organizasyon üzerindeki etkisini tartışırken kullanmışlardır (Genç, 2007).

1960’lı yıllardan günümüze kadar gelen süreçte liderlik kavramı, her zaman durumsallık teorisinin egemenliği altında olmuştur. Durumsallık yaklaşımı, liderlik kavramını yalnızca somut kavram olmaktan çıkarıp soyut olarak da değerlendirilebilen bir kavram haline getirmiştir. Bu yaklaşımdaki ana çerçeve, her durumda geçerli olabilecek bir liderlik türünün olamayacağıdır (Naktiyok, 2009).

Durumsallık kuramı, liderliği ortam ve lider özellikleri paralelinde sürdürmektedir. Özerkan (2004)’a göre;

- Etkili liderlik, kesin bir nitelik içermemesinin yanı sıra hem diğer insanlardan ayrışmalı hem de birtakım ortak noktalarda buluşmalıdır.

- Aynı özelliklere sahip olan liderler, inişli çıkışlı performanslar sergileyebilirler. Herhangi bir takımda beklenen performansı gösteremeyen antrenörün başka bir takımda başarılı olması, bu duruma örnek gösterilebilir.

- Antrenörler, liderlik biçimlerinde zaman zaman değişikliğe gidebilir. Antrenör oyuncularıyla iyi ilişki geliştirmeyi amaçlarken, bazı zamanlarda iyi ilişkiyi arka planda tutarak performansa ve sonuca yönelik tutum sergileyebilir.

## **2.5. Liderliğin Alt Boyutları**

### **2.5.1. Karizmatik Lider**

Geçmişten günümüze kadar birden fazla yeni yaklaşımlar içeren ve liderlik yaklaşım türlerinden biri olan karizmatik liderlik, bu alanda yadsınamaz bir yere sahiptir. Liderlik kavramının temelinde; yol göstericilik, öz-saygı geliştiricilik, yarınlar için umutlu bir bakış kazandırmayı amaçlayan, insanlara esin kaynağı olan ve güven duygusu aşılama üzerine yoğunlaşan, bireylerin etrafında olup bitenlere geniş açıyla bakmasını hedefleyen ve sağlam bir misyon aşılmasını sağlayan bir liderlik yatmaktadır (Gül ve Çöl, 2003).

Karizmatik liderler, vizyonun yalnızca üstlerce değil, aynı zamanda astlarca da benimsenmesini vurgulamayı amaçlar. Benimsenme sağlandığı takdirde örgüt performansının en üst seviyeye çıkabileceği öngörüsüne sahiptirler. Karizmatik liderlik ve dönüşümcü liderlik kavramları incelendiğinde, grup mensuplarının tavır ve beklentisinin altında yatan faktörlerden bazıları; verilen yeni sorumluluklara ve amaca çok hızlı bir şekilde uyum sağlama ve bunun sonucunda etkili değişimler gerçekleştirme paralelinde ilerlemektir. Bu tip liderler, genelde baskı altında kalınca ya da geçiş döneminde ortaya çıkmaktadır (Özkaya, 2000).

### **2.5.2. Dönüşümcü Lider**

Dönüşümcü liderlik davranışının kaynağını insanın arzularına bağlayan Dillard, aynı zamanda bu arzuların ortaya çıkış serüvenini insanın kendinden esinlenebilmesine bağlamıştır. Lider, arzularına sadık kalarak onlara anlam kazandırmayı amaçlarsa, izleyenlerin zihninde kendine yer bulabilir. Dönüşümcü lider, iyi bir ahlâk ve erdem sergilediği için çalışma arkadaşlarına idol olup amaca ulaşmada onları güdüler (Celep, 2004).

Dönüşümcü liderlik, sürekli gelişen ve değişen evrensel bir toplulukta var olduğu için çok geniş bir kapsamda değerlendirilir. Dönüşümcü liderler, bu değişim ve gelişime ayak uydururken toplum içinde bu dönüşümlerde sorumluluk almaktan kaçınmaz. Böylece lider ve izleyiciler bu değişim ve dönüşüm serüveni içerisinde, bir bütün halinde hedefe doğru giderler (Northouse, 2001).

### 2.5.3. İnsana Yönelik Lider

Reitz, insana yönelik liderleri, grup mensupları arasında adil olmaya çalışan, tutum ve fikirleri ön yargılı olmadan dikkatlice dinleyip değerlendiren, tüm olumsuzluklarda daima grup mensuplarına destek olan, aldığı kararları arkadaşlarıyla paylaşmaktan kaçınmayan, birleştirici bireyler olarak nitelendirmiştir (Soydemir ve ark., 2014).

Önceliği insana veren lider, her zaman arkadaşlarına korumacı olarak yaklaşır. Grup mensuplarının fikirlerine danışan insancıl lider, istisnai durumlarda cezaya başvurur. Grup performansının artmasındaki en önemli güdüleyicinin ödül olduğunun da farkındadır (Şimşek ve ark., 2008).

### 2.5.4. İşe (Yapıya) Dönük Lider

İşe dönük liderler, karar organı olarak yalnızca kendilerini görürler. Hedefe giderken kısa, orta ve uzun vadede neler yapılacağını belirleyerek tüm görev ve sorumlulukları kendi dağıtır. Belirlediği bu plana tüm üyelerin katılımını bekler. Düşüncelerinde çok fazla yeniliğe yer vermeyen lider, popülerliği yalnızca kendisinin barındırmasını ister (Soydemir ve ark., 2014).

İşe dönük lider, iyi bir analizci olduğundan dolayı geçmişteki olayların yalnızca pozitif yönlü olanlarını alır ve kendi süzgecinden geçirerek yeni nesle aktarılmasını sağlar. Bu liderler üç çeşit yönetim biçimi benimserler.

- **Koşullu Ödüllendirme:** Liderin, sorumluluk verdiği izleyicilerin performanslarına ve verdikleri uğraşlarına göre uyguladığı bir sistemdir. Ödül yalnızca para olarak değil, terfi şeklinde de olabilir. İzleyici, daima liderlerin beklentilerinden haberdardır.

- **Aktif Olarak İstisnalarla Yönetim:** Lider, grup içi çalışmalarını bir stabiliteye oturarak sorun çıkana kadar herhangi bir hamlede bulunmaz. Üzerinde durulan durum hata ve hataların doğurduğu yaptırımlar olduğunda grup içi gerilim artabilir.

- **Pasif Olarak İstisnalarla Yönetim:** Lider, vurdumduymaz tavırlarıyla grup içi etkileşimde hiçbir zaman kendine yer bulmaz ve izleyiciler üzerinde ilgi oluşturmaz. Sadece amaç planlandığı gibi sonuçlanmadığında müdahale eder.

Kendisini tanımasını ve kendisini yönetmesini amaçlayan ekipler, bu yönetim şekliinden yararlanır (Şimşek ve ark., 2008).

### **2.5.5. Vizyoner Lider**

Liderlikle ilgili araştırmalar incelendiğinde vizyoner liderlikten ilk olarak 1990'lı yıllarda söz edilmiştir. Başarıyı hedefleyen örgütler planlamalarında problem yaşamamak için vizyoner liderliğe önem vermiştir. Örgüt mensupları, liderlerini örgüt amacını saptayan bir birey olarak değerlendirebilir. Lider vizyonerliğini korur ve daima etkili ve verimli kararlar alır (Akçakaya, 2010).

Vizyoner lider, ortaya bir ürün koymak yerine o ürünün nasıl var olabileceğini grup mensuplarına düşündürür. Örgüt üyelerinin zihinlerinde bir şeylerin oluştuğuna inanan lider, asıl amacını ortaya koyar ve amaca ulaşılacak yolu belirtmez. Üyelerin yenilikçi düşüncelerini ortaya koymasına imkân sağlar. Durum değerlendirmesi yapabilmelerini, mevcut konumlarının farkına varabilmelerini ve ilerleyen süreçte hangi konumda olabileceklerinin görülmesini sağlar. Her şeyin farkına varan üyeler, artık liderlerin beklentilerine cevap vermek için yoğun bir şekilde çalışırlar (Barutçugil, 2014).

### **2.5.6. Otokratik Lider**

Otokratik liderlik, çoğunlukla otoritenin tek elden yürütüldüğü oluşumlarda meydana gelmektedir. Lider, karar alma aşamasında grup mensuplarından fikir almayı benimsemediği gibi karar alma sürecinde de grup mensuplarını pasif duruma geçirir. Bu tarz liderliğin nadir de olsa yararlarından olan amaca kısa sürede ulaşılması ve nitelikli veriler alınması, liderlerin otokratik tarzı benimsemesinde etkin rol oynar. Uzun çalışmaların bulunduğu ekiplerde bu yöntem çok sağlıklı değildir. Liderler, önemli-önemsiz tüm kararları kendi alır ve grup mensuplarına bildirir. Lider, bu yönetime başvurmasının sebebini, grup mensuplarının çalışmayı sevmemesi, yavaş çalışmayı tercih etmeleri ve mensupların kendisine duydukları güvenden şüphe etmesi olarak açıklar. Otokratik liderliği benimseyen kişiler, grup üzerinde egemenliğini tam anlamıyla hissettirmeye çalışan, daha çok ceza yöntemini kullanan ve baskın karakterlerdir. Grup içi kararları yalnız kendileri almakla birlikte, emir vermediği

sürece ekipte ve hedefte bir değişiklik de yapılamaz. Ceza ve ödöl sistemini kendisi belirler ve grup mensupları onun inisiyatifine mahkumdur (Birekul, 2014).

### **2.5.7. Demokratik Lider**

Demokratik lider, ekip arkadaşları üzerinde üstünlük sağlama arayışına girmez. Önceliği grubun amaca ulaşmasına veren lider, böyle davrandığı takdirde ekip arkadaşlarıyla kendisi arasında sağlam güven ve saygı ilişkisi kuracağını bilir. Bu liderliği benimseyenler “önce demokrasi ve insan” diyebilen örgütlerdir. Ekip üyelerinin duygularına, düşüncelerine ve isteklerine oldukça önem verilir. Demokratik liderler ortaya bir fikir atar ve çözümü tek başına belirlemez, ekip arkadaşlarının beyin fırtınası yapmasını sağlayarak grup içi güven ve güdülemeyi daha da pekiştirir (Akşit, 2010).

Demokratik lider, hedefe ulaşmak için ortaya konulacak yol haritasını belirlerken ve görev dağılımını yaparken tüm ekip üyelerinin düşüncelerine başvurur. Böylece ekip üyelerinin hedefe giderken psikolojileri olumlu etkilenirken, moral ve motivasyonları daima üst seviyede tutulur. Lider, bazı zamanlarda ekip üyelerine olumlu dönütler verir (Çetin ve Beceren, 2007).

### **2.6. Liderlik İçin Gerekli Temel Özellikler**

Liderlik, belirli bir özellikte en mükemmel olmayı değil, tüm özelliklerde en mükemmel olarak bu özellikleriyle ve karakteriyle bir bütün halde olabilmeyi gerektirir. Martens (1987)’e göre bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir:

- Lider, daima yol göstericidir ve vizyon sahibi olduğundan amaca ulaşmada en etkin rolü oynar.
- Lider, amaca giderken ekip arkadaşlarından üst düzey performans alabilmek için onların psikolojilerini iyi tutacak çevreyi oluşturur.
- Lider, amacı gerçekleştirmek için ekip arkadaşlarını her zaman destekler.
- Lider, hem kendisi ve grup için güven ortamı oluşturur. Ekip üyelerine hızlıca ilerleme kaydedilmesinde bir problem olmadığını fark ettirmeye çalışır. Bunu sağlayabilmesinin ilk koşulu da liderin özgüveninin yüksek olmasıdır. Lider kendine

güvendiği takdirde ekibe de güven verir, onları daima güdüler ve bu durumdan oldukça keyif alır.

Baymur (1994), iyi bir lideri tanımlarken neyi nasıl yaptığına yoğunlaşarak tanımlamaz. Lideri, yaptıklarıyla değerlendirmekten ziyade, yapılan işin ekip üyeleri gözünden nasıl değerlendirildiğiyle açıklar. Lider, yaşamış olduğu kültürden kendini soyutlamamalı, aksine bu değerleri özümsemelidir. Hedefe ulaşmak için gerekirse kendinden ödün vermeyi tereddütsüz kabul ederek, ömrünü bu hedeflere adayan bir kişi olarak toplumda kendine yer bulmalıdır. Lider, duyuşsal gelişimini tamamlamış olmalı, önce kendine sonra da ekibine güvenmelidir. Ekip arkadaşlarına aşağılayıcı bir tavır sergilemekten kendini sakınan lider, tüm bu özelliklere sahip olduğu takdirde liderliğin gerekliliklerini yerine getirmiş olur (Üşenmez, 2004).

## **2.7. Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar**

Birçok alanda aynı anlamda kullanılan liderlik ve yöneticilik kavramlarının anlamları farklıdır. Buna karşın, “lider ve yönetici” kavramlarının aynı anlamda kullanılmaktadır. Liderliğin ve yöneticiliğin tanımları birbirinden ayrıldığı gibi yönetici ve lider tanımları da birbirinden farklıdır. Liderlik, bireysel ya da grup olarak hedefe ulaşmak için kısa, orta ve uzun vadede yapılacakların plan ve program dahilinde ortaya konulup, grubu yönetme sürecidir. Liderdeki en önemli özellikler, örgütteki her bir bireyin özgüven sahibi olarak örgüt liderine güven duymasını sağlaması, örgüt üyeleri tarafından devamlı takip edilmesi, örgüt içi huzur ve güven ortamı sağlayarak kısa sürede en yüksek verimliliği sağlayıp bunu kalıcı hale getirmeyi başarmasıdır. Liderlik, oluşturduğu örgüt etkili veriler elde ettiğinde ve bu durumu sürdürdüğünde başarılı sayılmış olurlar (Erkutlu, 2014).

Yöneticiler, buldukları konuma kişi, kurum veya kuruluş tarafından görevlendirilen kişilerdir. Kendilerinin bir etkisi olmadan istenen hedefe ulaşmak için çaba gösteren, görev ve sorumlulukları belirli bir çerçeveye bağlı kalarak düzenleyip uygulamaya koyan ve tüm bu işleyişlerin sorumluluğunu üstlenen kişilerdir. Yöneticiler, sahip oldukları yetkileri ortaya koydukları performanstan değil, bağlı oldukları oluşumlardan alırlar (Sarıoğlu ve Uğur, 2014).



**Tablo 2.1.** Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar

| <b>Yöneticilik</b>              | <b>Liderlik</b>            |
|---------------------------------|----------------------------|
| Direktördür.                    | Yenileşimcidir.            |
| Yineleyicidir.                  | Özgündür.                  |
| Statükocudur.                   | Geliştirmeyi sever.        |
| Yapıya ve sisteme yoğunlaşır.   | Odak noktası insandır.     |
| Kontrol etmeyi sever.           | Dürüst olmayı sever.       |
| Uzun görüşlü değildir.          | Uzun görüşlüdür.           |
| Ne zamanı ve nasılı merak eder. | Neden ve niçin merak eder. |
| Genelde gözleri tabandadır      | Genelde yatay bakar.       |
| Genel manada mükemmel askerdir. | Kendisidir.                |
| Fikirleri hakikattir.           | Hakikatten ayrılmaz.       |
| Bulunduğu hali kabullenir.      | Bulunduğu hale isyan eder. |

(Erkutlu, 2014; Sarıoğlu ve Uğur, 2014)

## **2.8. Liderlik ve Spor**

Spor alanında yapılmış liderlik çalışmaları iki bölüme ayrılmıştır. Takım idaresi yönünden oyuncular, takım kaptanları ve antrenörler hakkında, spor örgütü yönünden ise yöneticiler hakkında çalışmalar yapılmıştır. Spor takımlarını diğer örgütlerden ayıran özellikler, faaliyet bölgesindeki ikili diyaloglar, ayrı yapısal nitelikler, ait olduğu sistemdeki kurallar ve mutlak başarı amacı gütmeleridir (Chelladurai ve Saleh, 1980).

Liderin spor bölgesindeki rolü, takım üyelerinin performansını oldukça etkiler. Lider, takımına hükmettiği süre içerisinde özgüvenini asla kaybetmemeli, takıma yeterliliğini her zaman hissettirmelidir. Takıma hükmeden lider ikili ilişkilere, sık sık dönüt vermeye ve motive etmeye başvurmayı ihmal etmemelidir. Takım içi iletişimi sıcak tuttuğu için yönetim boyutu da oldukça önemlidir. Lider yalnızca takımı yönetmekle kalmaz vizyonu da belirler. Belirlenen vizyonu takımla paylaşır, takımın motivasyonunu üst seviyede tutarak amaca etkili bir biçimde ulaşmayı sağlar. Böylece

ekip üyeleri daima kendilerini geliştirmeyi amaç edinirler. Lider, gösterdiği çabanın sonucunu tüm ekip üyelerinin üst düzey performans göstermesi şeklinde alır ve üyelerin her birinin ortaya koyduğu çabanın aslında takımın başarısında mutlak rol oynadığını ifade eder (Weinberg ve Gould, 1999).

Spor takımının başarılı ve nitelikli sonuçlar ortaya koyabilmesindeki en önemli etken liderin etkili yönetim tarzıdır. Lider, spor eğitimi ve yönetim derslerindeki nitelikli bilgileri kendisiyle özdeşleştirmelidir. Liderlik özelliklerine sahip olan ve taşıdığı bu özellikleri yönettiği örgüte aktarabilmeyi başaran lider, amacın ortaya koyulmasında sağlamış olur (Yetim, 1996).

## **2.9. Yeterlik**

Yeterlik, bireyin gerçekleşmesi gereken işteki mesleki icraat parametresinin ne düzeyde olduğunun belirlenmesi hususunda önem taşır. Yeterlik, mesleki olarak icraatin yapılabilmesindeki en düşük seviye olarak değerlendirilir. Mesleki yeterlik parametreleri esas alınarak, çalışanların verimliliği incelenip değerlendirilebilir. Birçok idari eylemlerin temeli yeterliğe dayandırılarak meslek kişilerinin etkinliği üst seviyede tutulmaya çalışılır. İş verenlerin yeterliğe önem vermesinin diğer nedenleri, meslek çalışanlarının özelliklerini daha yakından ve somut bilgilerle değerlendirebilme, hemen geri bildirimde bulunabilme ve meslek çalışanlarının gelişimine katkı sağlayabilmektir (Şahin, 2004).

### **2.9.1. Öz-Yeterlik**

Öz-yeterlik, bireyin, verilen sorumluluğu yerine getirebilmesi için gerekli niteliklere sahip olduğuna dair olan inancıdır (Bandura, 1977).

Bireyin, amaca ulaşabilmek için mevcut becerilerini tanzim ederek idame ettirebilmesindeki kişisel yargısıdır (Zimmerman, 2000).

Öz-yeterlik, bireyin öğrenim gördüğü süreçteki performansı bakımından çok önemli bir kavramdır. Bireyin, işe başlamadan önce kendisine sorduğu “Bu işi yapabilir miyim?” sorusuna aradığı yanıtların bütünüdür (Pintrich ve De Groot, 1990).

Öz-yeterlik konusunda birçok alanda bilimsel çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların çoğunluğunu spor, psikoloji ve tıp alanında yapılan araştırmalar oluşturur.

Bu alanların dışında eğitimde bilimlerinde öğretmen ve öğrencinin bazı özelliklerinin belirlenmesi için öz-yeterlik inançları incelenmiştir. İncelenen inançların davranışa yansımaları, bu yansımaların başka değişkenler üzerindeki etkisi sıklıkla incelenmiştir (Bıkmaz, 2006).

### **2.9.2. Öz-Yeterlik İnançının Kaynakları**

Sosyal bilişsel kuram incelendiğinde, doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik durumlar olmak üzere dört öz-yeterlik inanç kaynağı bulunmaktadır (Bandura, 1977).

#### **2.9.2.1. Doğrudan Yaşantılar**

Bireyin tüm yaşantısı incelendiğinde ortaya çıkan, deneyimlenen başarıların bireyi pozitif yönde, deneyimlenen başarısızlıkların ise bireyi negatif yönde etkilediğidir (Bandura, 1977). Eğer birey, emek vermeden bir başarı yakalamışsa, bu başarı beklenen düzeyde pozitif etki göstermeyebilir. Bu durumun nedeni, bireyin emek sarf etmemesinden dolayı öz-yeterlik benliğini kullanmaya gerek duymamasıdır. Bu durumda problemle karşılaştığında bireyin direnci erken kırılabilir (Bandura, 1997).

#### **2.9.2.2. Dolaylı Yaşantılar**

Birey, öz-yeterlik algısını yaşamındaki deneyimlerin yanında dolaylı yaşantılar aracılığıyla da edinebilir. Bireyler, kendilerine bilişsel ve fiziksel yönden yakın buldukları insanları gözlemleyerek onlarla duyuşsal etkileşime geçebilirler. Tüm bu gözlemlerin sonunda, sempati duyulan kişinin başarılarından memnuniyet duyularak bireyin öz-yeterlik algılarında pozitif etkileşim oluşur. Eğer birey, sempati duyduğu kişinin çabalarının sonucunda başarılı değil de başarısız olduğunu görürse, öz-yeterlik algısında negatif etkileşim oluşur (Bandura, 1994).

### **2.9.2.3. Sözel İkna**

Birey, sosyal bir varlık olduğu için sürekli çevresiyle etkileşim halindedir. Bu etkileşimler sırasında karşılaştığı geri bildirimler öz-yeterlik algısını etkilemektedir (Bandura, 1994). Bireyin sahip olduğu olduğu bilişsel ve fiziksel özellikleriyle “Ben neler başarabilirim?” sorusuna etrafındakilerin verdiği cevaplar sözel ikna olarak adlandırılmaktadır (Bandura, 1997). Birey, amaçlarını gerçekleştirmek için verdiği emeğin karşılığını almasının yanı sıra çevresinden destek alarak bu süreci tamamlamak ister. Bu destek, amacını gerçekleştirmek için hedefe odaklanmasını ve daha özverili çalışmasını kolaylaştırır. Bireyin istediği desteği görmesi, sahip olduğu olduğu bilişsel ve fiziksel özelliklere güvenildiği hissini verir ve öz-yeterlik algısının pozitif yönde etkilenmesini sağlar (Bandura, 1994).

Birey, çevresinden gelen sözel destekten sonra problemlerle karşılaştığında sahip olduğu bilişsel ve fiziksel özelliklerine güvenerek problemi çözmeye daha çok odaklanır. Böylece bir problemle karşılaşıldığında bireyin öz-yeterlik algılarının olumsuz etkilenmemesi sağlanır (Zeldin ve Pajares, 2000).

### **2.9.2.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar**

Bireyin fiziksel ve duyuşsal hali, mevcut becerileriyle öz-yeterlik algısı yaratmasında oldukça etkili olmaktadır (Bandura, 1997). Bireyin fiziksel ve duyuşsal durumu sonucunda ortaya çıkan sonuçlar, başarı durumundan bağımsız olarak bireyin öz-yeterlik algısını etkiler. Bu sonuçları başarısızlık en düşük, başarı ise en yüksek seviyeye çekerek öz-yeterlik algısı üzerinde etkili olur ve bu durum göz önüne alınarak öz-yeterlik algısının yükseltmesi amaçlanmalıdır (Pajares, 2002).

### **2.9.3. Öz-Yeterliğin Gelişimi**

Öz-yeterliğin bireydeki oluşumu incelendiğinde bebeklik çağına kadar uzandığı görülmektedir. Ebeveynlerin bebeklerinin hareketlerine vermiş olduğu tepkiler, bireyin tüm yaşamını etkileyen öz-yeterlik duygularının gelişiminde önemli pay sahibidir. Örneğin, bebek eline almış olduğu bir cisimden herkesin duyabileceği yükseklikte ses çıktığının farkına varır ve bu sesin fark edileceğini düşünerek ebeveynlerinde etki uyandırmak için cismi sallar. Ebeveynleri üzerinde yeterli etki uyandırdığını düşünen bebek, daha çok kişide farkındalık yaratmak ve onları

etkilemek için yaptığı eylemin şiddetini artırır. Bir süre sonra ebeveynlerinin uyarılarıyla hangi ortamda nasıl davranması gerektiğini anlamaya başlar. Bu uyarılar, bebeğin öz-yeteneğinin farkına varmasında rol oynayabilir (Çubukçu ve Girmen, 2007).

Doğumdan itibaren yaşamın tüm evrelerinde bireydeki öz-yeterlik algısı farklı oranlarda gelişim gösterir fakat asla gelişim tamamlanmaz. Birey, yaşantıları sonucunda mevcut becerilerinde gelişim sağlayabilir (Çubukçu ve Girmen, 2007).

### **2.9.1.1. Akademik Öz-Yeterlik**

Akademik öz-yeterlik kavramı, öğrencinin akademik bir görevi olumlu sonuçlandırabilme becerisinin kendinde var olabileceğine olan inancıdır (Zimmerman, 2000).

Akademik öz-yeterlik düzeyi yüksek olan kişiler bazı becerilere de sahiptir. Bu beceriler, daha önce bulunmamış düşünceleri belirleyerek bunları faal hale getirme, akademik öğrenme düzeylerini ve biçimlerini yönetebilme, zor hedefler seçme, hedefe giderken en üst düzeyde performans gösterebilme gibi becerilerdir. Bu kişilerin görev esnasında motivasyonlarını daima en üst seviyede tutmaya çalıştığı, direnç seviyelerinin yüksek olduğu ve olumsuz olaylardan en düşük seviyede etkilenmeye çalıştığı görülmüştür (Bandura, 1994; Otacıoğlu, 2008).

Akademik öz-yeterlik düzeyi düşük kişiler beklenen başarıyı ortaya koyma konusunda problem yaşarlar. Problemlerin üstesinden gelemeyen kişilerin zamanla dirençleri düştüğü için benlikleri zedelenir ve “Acaba ben bu görevi başarma konusunda yetersiz miyim?” sorusunu kendi kendilerine sorarlar. Bu durumdaki kişilerde yetersizlik duygusu ortaya çıkar ve panik sonucunda bilinç dışı hareket etmeye başlarlar. Bu sürecin sonunda kişiler görevi yerine getirmede problem yaşadıkları için akademik başarı oranları da düşük olur (Kuru, 2018).

Öğrencinin akademik öz-yeterlik düzeyinin geliştirilmesi, akademik hayat açısından çok önemlidir. Bu durum, akademik öz-yeterlik ve akademik başarı arasındaki bağlantıdan kaynaklanır. Akademik öz-yeterlik seviyesi yüksek kişiler tehlikeli durumlar karşısında daha sakin kalmakta ve sorunu en kısa sürede, en basit şekilde çözebilmektedir (Millburg, 2009).

Öğrencilerdeki akademik öz-yeterlik seviyeleri çeşitli faktörlerden dolayı farklılık gösterir. Bu faktörlerden bazıları, öğrencinin akademik düzeyi, almış olduğu sorumluluğun türü, görevi sırasındaki çevre koşullarıdır. Mevcut çevre koşulları ve kişilerle etkileşim gibi durumlar, öğrencinin akademik öz-yeterlik seviyesinin üzerinde önemli rol oynar (Soffa, 2006).

### **2.9.1.2. Akademik Öz-Yeterliğin Boyutları**

Akademik öz-yeterliğin boyutları, teknik beceri, sosyal statü ve bilişsel uygulama olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir (Biricik, 2015).

#### **2.9.1.2.1. Teknik Beceri Boyutu**

Teknik beceri boyutu, öğrencinin bir görevi yerine getirirken mevcut teknikleri uygulayabilme yetisi olarak adlandırılmaktadır. Öğrencinin mevcut bilgilerini ve kazanmış olduğu bilgileri sentezleyerek görevi yerine getirme becerisidir. Başka bir deyişle, mevcut potansiyelini kullanarak verilen görevi başarıyla tamamlayabilmesidir (Biricik, 2015).

#### **2.9.1.2.2. Sosyal Statü Boyutu**

Statü, bireylerin toplumdaki konumudur. Sosyal statü, bireylerin çevresindeki insanlar tarafından konumlandırılmasıdır. Sosyal statünün mevcut statü ve kazanılan statü olmak üzere iki türü vardır. Mevcut statü, bireylerin bir çaba göstermeden, dünyaya gelmesi sonucunda edindiği kimliktir. Kazanılan statü ise, bireyin görevleri başarıyla sonuçlandırıldığında edinmiş olduğu statüdür. Bireylerin davranışlarına bağlı olarak toplumdaki konumları da değişmektedir (Biricik, 2015).

#### **2.9.1.2.3. Bilişsel Uygulama Boyutu**

Biliş terimi, kişinin kendi iç dünyasındaki durumuyla çevresini fiziksel ve toplumsal yönden inceleyip, olguları yorumlayabilmesi ve anlamlandırabilmesidir. Bilişsel kuram ise, kişinin etrafındaki olup biten her şeyi algılamak ve işlerken göstermiş olduğu sürece yoğunlaşır. Bu süreç sırasında kişi, yaşama hazırlık için sürekli olarak yeni bilgi edinmeyi de ihmal etmez (Dever, 2010).

### **2.9.1.3. Akademik Öz-Yeterliğin Özellikleri**

Zimmerman (1995), Bıkmaz (2004) ve Öncü (2012)'den yola çıkarak akademik öz-yeterliğin temel özellikleri şu şekilde adlandırılmıştır.

- Akademik öz-yeterlik, bireyin imajıyla ve kişilik özellikleriyle ilgilenmez. Verilen görevi yerine getirme durumundaki öz algısıyla ilgilenir.
- Akademik öz-yeterlik algısı ve başarı paralellik gösterir, bu paralellik pozitif ve negatif yönde olabilir. Bu algı, bireyin becerisine ve arzularına göre şekillenir.
- Akademik öz-yeterlik çevre koşullarıyla doğru orantılı bir ilişkiye sahiptir. Çevre özendirici olursa akademik öz-yeterlik seviyesinde aynı oranda artış meydana gelir.
- Bireyler çevrelerinin kendisini güdülemesine oldukça ihtiyaç duyarlar. Bu güdüleme, bireylerin öz-yeterlik inançlarının ve başarılı olma ihtimallerinin de artmasını sağlar.

### **2.9.1.4. Akademik Öz-Yeterliği Etkileyen Faktörler**

Akademik öz-yeterliğin gelişiminde bazı etkenler vardır. Bu etkenler, ailenin, akranların, eğitimlerin ve değişimlerin etkisi olarak dört ana başlıkta toplanmıştır (Schunk ve Pajares, 2001).

#### **2.9.1.4.1. Ailenin Etkisi**

Çocukların üzerinde evdeki çevrenin etkisi oldukça önemlidir. Çocuklar, ebeveynleri tarafından sağlanan çevre koşullarında, bilgisayar oyunları, oyun odaları, kitap gibi materyaller isterler. Ebeveynler, çocuklarının bilişsel gelişimindeki en önemli unsur olarak onların gereksinimlerini eksiksiz yerine getirmelidir. Bu gereksinimler, çocukların isteklerine göre değil, onların bilişsel ve fiziksel gelişimlerini olumlu etkileyecek faktörler esas alınarak şekillendirilmelidir. Gerekli fiziksel ortam oluşturulduktan sonra, ebeveynler, çocuklarına güdüleyici ve güven verici geri bildirimler vererek onların zihinsel ve akademik öz-yeterlik gelişimlerine katkı sağlamalıdır (Schunk ve Pajares, 2001).

#### **2.9.1.4.2. Akranlarının Etkisi**

Çocuklar, çevresinde olanları merak ederek gözlemlemeye başlarlar. Gözlemledikleri arasında akranları da olduğu için onlardan etkilenebilirler. Akran gözlemi devam ettikçe, model alma gelişir. Bu model alma sırasında akrandaki başarı, çocukları olumlu yönde etkileyebilir ve akademik öz-yeterliğin gelişmesini sağlayabilir. Gözlem devam ettikçe, çocuklar çevreleriyle olumlu iletişim kurar ve bu durum çocukların öz-yeterliğinin gelişmesine olanak sağlar (Schunk ve Pajares, 2001).

#### **2.9.1.4.3. Eğitimlerinin Etkisi**

Örgün eğitim programlarındaki amaç, birden fazla alanda öğrenciye beceri kazandırmanın yanı sıra akademik başarı kazanımını sağlamaktır. Akademik başarının kazanımında etkili olan iki temel faktör öğrencinin akademik öz-yeterlik algısı ve motivasyon düzeyidir. Bu iki temel faktörün geliştirilmesi için eğitim görülen çevrenin koşulları iyileştirilmeli, sınıf ortamının fiziki koşulları tam olarak oluşturularak odaklanma problemi yaşanmamalı ve ders için gerekli materyal desteği sunulmalıdır. (Schunk ve Pajares, 2001).

#### **2.9.1.4.4. Değişimlerinin Etkisi**

Çocuklar, eğitim gördükleri süre boyunca birçok değişimle karşı karşıya kalabilmektedir. Örneğin ortaokuldan ortaöğretime geçişte okul ve sınıf arkadaşlarının, bulunduğu çevrenin ve görülecek derslerin değişmesi, yeni eğitimcilerle karşılaşılması gibi değişiklikler olabilmektedir. Çevresinde sürekli değişim yaşayan çocukların akademik öz-yeterlik seviyelerinde değişim meydana gelebilmektedir (Schunk ve Pajares, 2001).



### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, kullanılan veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışması, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlik düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasında ilişki derecesini tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, betimsel nitelik taşıyan ilişki tarama modelidir. Karasar (2009), tarama modelini “Geçmişte ya da içinde bulunulan zamanda var olan bir olayı veya durumu olduğu gibi anlatmaktır. İlişkisel tarama modelleri ise, birden fazla değişken arasında olan değişimin seviyesini ortaya koymaya yarayan bir araştırma modelidir.” şeklinde tanımlamıştır.

Bu çalışmada tarama modeli seçilmesinin nedenleri; spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlik düzeylerinin var olduğu biçimde betimlenecek olması, bu değişkenler arasındaki ilişki ve etki düzeyinin belirlenecek olmasıdır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de 2020-2021 eğitim-öğretim yılında spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Karadeniz Bölgesi’ndeki (Giresun, Samsun, Ordu, Trabzon, Sinop, Artvin, Amasya ve Gümüşhane) spor yükseköğretim kurumlarında 2020-2021 yılı içerisinde öğrenim görmekte olan 997 öğrenci oluşturmaktadır.

**Tablo 3.1.** Araştırma Grubu Demografik Özellikleri

| Değişkenler | Sayı          |     |
|-------------|---------------|-----|
| Üniversite  | Giresun       | 32  |
|             | Ondokuz Mayıs | 187 |
|             | Ordu          | 537 |
|             | Trabzon       | 39  |
|             | Sinop         | 112 |
|             | Artvin        | 61  |

**Tablo 3.1. ‘Devam’ Araştırma Grubu Demografik Özellikleri**

| <b>Değişkenler</b>        | <b>Sayı</b>                                   |
|---------------------------|---|
| <b>Üniversite</b>         | <b>Amasya</b> 14                              |
|                           | <b>Gümüşhane</b> 15                           |
| <b>Bölüm</b>              | <b>Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği</b> 404 |
|                           | <b>Antrenörlük Eğitimi</b> 89                 |
|                           | <b>Spor Yöneticiliği</b> 504                  |
| <b>Sınıf</b>              | <b>1</b> 164                                  |
|                           | <b>2</b> 248                                  |
|                           | <b>3</b> 221                                  |
|                           | <b>4</b> 364                                  |
| <b>Yaş</b>                | <b>17-20</b> 334                              |
|                           | <b>21-24</b> 580                              |
|                           | <b>25-28</b> 51                               |
|                           | <b>29 ve üzeri</b> 32                         |
| <b>Cinsiyet</b>           | <b>Kadın</b> 395                              |
|                           | <b>Erkek</b> 602                              |
| <b>Anne Eğitim Durumu</b> | <b>İlköğretim/Ortaöğretim</b> 832             |
|                           | <b>Lisans/Ön Lisans</b> 157                   |
|                           | <b>Yüksek Lisans/Doktora</b> 8                |
| <b>Baba Eğitim Durumu</b> | <b>İlköğretim/Ortaöğretim</b> 806             |
|                           | <b>Lisans/Ön Lisans</b> 181                   |
|                           | <b>Yüksek Lisans/Doktora</b> 10               |
| <b>Aile Gelir Durumu</b>  | <b>1000-3000TL</b> 429                        |
|                           | <b>3001-5000TL</b> 320                        |
|                           | <b>5001-7000TL</b> 150                        |
|                           | <b>7001TL ve üzeri</b> 98                     |
| <b>Yaşanılan Yer</b>      | <b>Köy/Kasaba</b> 152                         |
|                           | <b>İlçe</b> 361                               |
|                           | <b>İl</b> 217                                 |
|                           | <b>Büyükşehir</b> 267                         |

### **3.3. Veri Toplama Aşaması**

Araştırmanın verileri, Giresun, Samsun, Ordu, Trabzon, Sinop, Artvin, Amasya ve Gümüşhane illerinde öğrenim gören spor yükseköğretim kurum öğrencilerine internet üzerinden gönderilen bağlantı ile toplanmıştır. Ölçekler, öğrencilere internet üzerinden gönderilen bağlantı ile ulaştırılmıştır. Öğrencilere ölçekleri okuyup anladıktan sonra doğru bir şekilde doldurmalarının son derece önemli olduğu belirtilmiştir.

#### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Çalışmaya katılan öğrencilerin demografik bilgileri, dokuz sorudan oluşan (üniversite, bölüm, sınıf, yaş, cinsiyet, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu, yaşanılan yer) kişisel bilgi formu ile belirlenmiştir.

#### **3.3.2. Liderlik Yönelim Envanteri**

Sporcuların liderlik özelliklerini ölçmek amacıyla Bolman ve Deal (1991)'in geliştirmiş olduğu envanter, Dereli (2003) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Liderlik yönelim envanteri, 32 maddeden ve 4 alt boyuttan (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik ve Karizmatik Liderlik) oluşmaktadır ve temel liderlik özelliklerini tespit etmek için kullanılmaktadır.

Liderlik yönelim envanteri, insana yönelik liderlik (2., 6., 10., 14., 18., 22., 26., 30. madde), yapıya yönelik liderlik (1., 5., 9., 13., 17., 21., 25., 29. madde), dönüşümsel liderlik (3., 7., 11., 15., 19., 23., 27., 31. madde) ve karizmatik liderlik (4., 8., 12., 16., 20., 24., 28., 32. madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Envanterin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha katsayısı, envanterin tamamı için 0.86, insana yönelik liderlik için 0.87, yapıya yönelik liderlik için 0.87, dönüşümsel liderlik için 0.84, karizmatik liderlik için 0.88 olarak belirlenmiştir.

Liderlik Yönelim Envanteri, “Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Sık sık (4), Her zaman (5)” seçeneklerinden oluşan 5’li likert tip yapısında bir ölçektir. Envanterin tamamından alınabilecek en yüksek puan 160, en düşük puan 32’dir.

Envanterin tüm alt boyutları sekizer maddeden oluşmaktadır. Her bir alt boyutta alınabilecek en yüksek puan 40, en düşük puan 8'dir (Dereli, 2003).

**Tablo 3.2.** Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyutları

| <b>Alt Boyutlar</b>     | <b>Soru Numaraları</b>       |
|-------------------------|------------------------------|
| İnsana Yönelik Liderlik | 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30 |
| Yapıya Yönelik          | 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29  |
| Dönüşümsel Liderlik     | 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31 |
| Karizmatik Liderlik     | 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32 |

### **3.3.3. Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği**

Owen ve Froman (1988)'ın geliştirdiği, Ekici'nin (2012) Türkçeye uyarladığı akademik öz-yeterlik ölçeği, “sosyal statü”, “bilişsel uygulamalar” ve “teknik beceriler” olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır. Sosyal statü boyutu birinci faktörü, (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10. madde) bilişsel uygulamalar boyutu ikinci faktörü (11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29. madde) ve teknik beceriler boyutu üçüncü faktörü (30., 31., 32., 33. madde) oluşturmaktadır. Ölçek toplam otuz üç maddeden oluşmaktadır.

Ölçek, oldukça fazla (5 puan), fazla (4 puan), kısmen fazla (3 puan), az (2 puan) ve oldukça az (1 puan) cevap seçeneklerinden oluşan beşli likert yapısıdır. Ölçeğin tamamından alınabilecek en yüksek puan 165, en düşük puan 33'tür.

10 maddeden oluşan sosyal statü boyutunda en yüksek 50, en düşük 10, 19 madde içeren bilişsel uygulamalar boyutunda en yüksek 95, en düşük 19, 4 maddeden oluşan teknik beceriler boyutunda en yüksek 20, en düşük 4 puan alınmaktadır.

Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı, sosyal statü için 0.88, bilişsel uygulamalar için 0.82, ve teknik beceriler için 0.90, ölçeğin tamamı için 0.86 olarak belirlenmiştir (Ekici, 2012).

**Tablo 3.3.** Akademik Öz-Yeterlik Alt Boyutları

| <b>Alt Boyutlar</b>  | <b>Soru Numaraları</b>  |
|----------------------|---|
| Sosyal Statü         | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10   |
| Bilişsel Uygulamalar | 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,<br>22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 |
| Teknik Beceri        | 30, 31, 32, 33  |

### **3.4. Verilerin Analizi**

Tüm veri analizleri SPSS 20.0 (The Statistical Package for the Social Sciences, IBM Corp., Armonk, NY, USA) paket programıyla bilgisayar ortamında yapılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Öğrenim görülen üniversite, bölüm, sınıf, yaş, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu ve yaşanılan yere göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılık tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile belirlenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı farklılık görülen verilerde, gruplar arası ikili karşılaştırmalar için Scheffe testi kullanılmıştır. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarının farklılığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon kat sayısı incelenmiştir. Öğrencilerinin liderlik özelliklerinin akademik öz-yeterlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek için basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinde liderlik yönelim ölçeği alt boyut ve toplam puanları bağımsız değişken, akademik öz-yeterlik puanları ise bağımlı değişken olarak modellere dahil edilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi, liderlik yönelim envanteri toplam puanının akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizlerinde, liderlik yönelim envanteri alt boyut puanları bağımsız değişkenler, akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyutları ise bağımlı değişken olarak modellere dahil edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizlerinde, bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı, varyans artış faktörü (VIF) ve tolerans değerleri ile

incelenerek regresyon modelleri oluşturulmuştur. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi  $p<0.05$  olarak uygulanmıştır.

## 4. BULGULAR

**Tablo 4.1.** Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

| Değişkenler                  | n                                  | %   |      |
|------------------------------|------------------------------------|-----|------|
| Üniversite                   | Giresun Üniversitesi               | 32  | 3.2  |
|                              | Ondokuz Mayıs Üniversitesi         | 187 | 18.8 |
|                              | Ordu Üniversitesi                  | 537 | 53.9 |
|                              | Trabzon Üniversitesi               | 39  | 3.9  |
|                              | Sinop Üniversitesi                 | 112 | 11.2 |
|                              | Artvin Çoruh Üniversitesi          | 61  | 6.1  |
|                              | Amasya Üniversitesi                | 14  | 1.4  |
|                              | Gümüşhane Üniversitesi             | 15  | 1.5  |
| Bölüm                        | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 404 | 40.5 |
|                              | Antrenörlük Eğitimi                | 89  | 8.9  |
|                              | Spor Yöneticiliği                  | 504 | 50.6 |
| Sınıf                        | 1                                  | 164 | 16.4 |
|                              | 2                                  | 248 | 24.9 |
|                              | 3                                  | 221 | 22.2 |
|                              | 4                                  | 364 | 36.5 |
| Yaş                          | 17-20                              | 334 | 33.5 |
|                              | 21-24                              | 580 | 58.2 |
|                              | 25-28                              | 51  | 5.1  |
|                              | 29 ve üzeri                        | 32  | 3.2  |
| Cinsiyet                     | Kadın                              | 395 | 39.6 |
|                              | Erkek                              | 602 | 60.4 |
| Annenizin Eğitim Durumu      | İlköğretim/Ortaöğretim             | 832 | 83.5 |
|                              | Lisans/Ön Lisans                   | 157 | 15.7 |
|                              | Yüksek Lisans/Doktora              | 8   | 0.8  |
| Babanızın Eğitim Durumu      | İlköğretim/Ortaöğretim             | 806 | 80.8 |
|                              | Lisans/Ön Lisans                   | 181 | 18.2 |
|                              | Yüksek Lisans/Doktora              | 10  | 1    |
| Ailenizin Aylık Gelir Durumu | 1000-3000TL                        | 429 | 43   |
|                              | 3001-5000TL                        | 320 | 32.1 |
|                              | 5001-7000TL                        | 150 | 15.1 |
|                              | 7001TL ve üzeri                    | 98  | 9.8  |
| Yaşadığınız Yer              | Köy/Kasaba                         | 152 | 15.2 |
|                              | İlçe                               | 361 | 36.2 |
|                              | İl                                 | 217 | 21.8 |
|                              | Büyükşehir                         | 267 | 26.8 |

Karadeniz Bölgesi'nde yer alan spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin (Giresun, Ondokuz Mayıs, Ordu, Trabzon, Sinop, Artvin Çoruh, Amasya ve Gümüşhane Üniversitesi) demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde, en fazla katılımı %59,3'lük oran ile Ordu Üniversitesi sağlamıştır. Ordu Üniversitesi'ni %18,8 ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi, %11,2 ile Sinop Üniversitesi, %6,1 ile Artvin Çoruh Üniversitesi, %3,9 ile Trabzon Üniversitesi, %3,2 ile Giresun Üniversitesi, %1,5 ile Gümüşhane Üniversitesi ve %1,4 ile Amasya Üniversitesi izlemektedir.

Katılımcıların %50,6'sı spor yöneticiliği, %40,5'i beden eğitimi ve spor öğretmenliği ve %8,9'u antrenörlük eğitimi bölümünde öğrenim görmektedir.

Katılımcıların sınıf düzeyleri incelendiğinde, %36,5'inin 4. sınıf öğrencilerinden, %24,9'unun 2. sınıf öğrencilerinden, %22,2'sinin 3. sınıf öğrencilerinden, %16,4'ünün 1. sınıf öğrencilerinden oluştuğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %58,2'sinin 21-24 yaş, %33,5'inin 17-20 yaş, %5,1'inin 25-28 yaş, %3,2'sinin 29 ve üzeri yaş aralığındaki kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, %60,4'ünün erkeklerden, %39,6'sının kadınlardan oluştuğu saptanmıştır.

Katılımcıların anne eğitim durumları incelendiğinde, %83,5'inin ilköğretim/ortaöğretim, %15,7'sinin lisans/ön lisans, %0,8'inin yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların baba eğitim durumları incelendiğinde, %80,8'inin ilköğretim/ortaöğretim, %18,2'sinin lisans/ön lisans, %1'inin yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Aile gelir durumları incelendiğinde, katılımcıların ailelerinin %43'ü 1000-3000 TL aralığında, %32,1'i 3001-5000 TL aralığında, %15'i 5001-7000 TL aralığında, %9,8'i 7001 TL ve üzerinde ücret almaktadır.

Katılımcıların %36,2'si ilçede, %26,8'i büyükşehirde, %21,8'i ilde, %15,2'si köyde yaşamaktadır.



**Tablo 4.2.** Veri Dağılımının Normalliğine İlişkin Test Sonuçları

| Kolmogorov-Smirnov          |            |     |      |           |           |          |
|-----------------------------|------------|-----|------|-----------|-----------|----------|
| Ölçekler                    | İstatistik | sd  | p    | $\bar{x}$ | Çarpıklık | Basıklık |
| Sosyal Statü                | 0.06       | 997 | 0.00 | 29.86     | 0.12      | 0.28     |
| Bilişsel Uygulamalar        | 0.05       | 997 | 0.00 | 59.07     | 0.05      | 0.20     |
| Teknik Beceriler            | 0.10       | 997 | 0.00 | 11.70     | 0.24      | -0.22    |
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | 0.05       | 997 | 0.00 | 100.63    | 0.12      | 0.42     |
| İnsana Yönelik Liderlik     | 0.09       | 997 | 0.00 | 32.47     | -0.75     | 0.71     |
| Yapıya Yönelik Liderlik     | 0.06       | 997 | 0.00 | 31.18     | -0.56     | 0.86     |
| Dönüşümsel Liderlik         | 0.05       | 997 | 0.00 | 29.30     | -0.05     | -0.23    |
| Karizmatik Liderlik         | 0.05       | 997 | 0.00 | 30.08     | -0.25     | -0.15    |
| Liderlik Envanteri          | 0.04       | 997 | 0.01 | 123.04    | -0.30     | 0.23     |

Analiz sonuçlarına göre, ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve basıklık ile çarpıklığın  $\pm 1,5$  arasında olması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda; test değerlerinin normal dağılıma uygunluk gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

**Tablo 4.3.** Öğrenim Görülen Üniversite Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                | Üniversite                 | n     | $\bar{x}$ | SS   | F     | p     | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|----------------------------|-------|-----------|------|-------|-------|-------------------|
| İnsana Yönelik Liderlik    | Giresun Üniversitesi       | 32    | 31.81     | 6.51 | 1.556 | 0.145 | -                 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi | 187   | 32.15     | 5.04 |       |       |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi          | 537   | 32.74     | 5.12 |       |       |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi       | 39    | 31.79     | 4.31 |       |       |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi         | 112   | 32.65     | 4.62 |       |       |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi  | 61    | 30.97     | 4.58 |       |       |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi        | 14    | 33.93     | 4.07 |       |       |                   |
| Liderlik Yönelim Envanteri | Gümüşhane Üniversitesi     | 15    | 33.40     | 4.44 | 1.111 | 0.354 | -                 |
|                            | Giresun Üniversitesi       | 32    | 30.50     | 6.41 |       |       |                   |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi | 187   | 31.16     | 4.84 |       |       |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi          | 537   | 31.38     | 5.23 |       |       |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi       | 39    | 30.38     | 3.77 |       |       |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi         | 112   | 31.05     | 4.32 |       |       |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi  | 61    | 30.02     | 4.90 |       |       |                   |
| Amasya Üniversitesi        | 14                         | 32.57 | 4.20      |      |       |       |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi     | 15    | 32.40     | 4.15 |       |       |                   |

**Tablo 4.3. ‘Devam’ Öğrenim Görülen Üniversite Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları**

| Değişkenler                | Üniversite                                | n   | $\bar{x}$ | ss    | F      | p      | Anlamlı Farklılık |
|----------------------------|---|-----|-----------|-------|--------|--------|-------------------|
| Dönüşümsel Liderlik        | Giresun Üniversitesi <sup>(1)</sup>       | 32  | 28.19     | 6.00  | 3.378  | 0.001* | 2-6<br>3-4<br>3-6 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi <sup>(2)</sup> | 187 | 29.58     | 5.27  |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi <sup>(3)</sup>          | 537 | 29.70     | 5.37  |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi <sup>(4)</sup>       | 39  | 26.77     | 5.41  |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi <sup>(5)</sup>         | 112 | 29.27     | 5.16  |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi <sup>(6)</sup>  | 61  | 27.11     | 5.66  |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi <sup>(7)</sup>        | 14  | 29.21     | 5.85  |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi <sup>(8)</sup>     | 15  | 29.93     | 6.18  |        |        |                   |
| Liderlik Yönelim Envanteri | Giresun Üniversitesi <sup>(1)</sup>       | 32  | 29.63     | 6.61  | 4.342  | 0.000* | 2-6<br>3-6        |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi <sup>(2)</sup> | 187 | 30.36     | 5.23  |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi <sup>(3)</sup>          | 537 | 30.45     | 5.40  |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi <sup>(4)</sup>       | 39  | 27.33     | 5.60  |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi <sup>(5)</sup>         | 112 | 30.11     | 5.42  |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi <sup>(6)</sup>  | 61  | 27.31     | 5.89  |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi <sup>(7)</sup>        | 14  | 31.43     | 5.92  |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi <sup>(8)</sup>     | 15  | 31.47     | 6.24  |        |        |                   |
| Toplam Puanı               | Giresun Üniversitesi <sup>(1)</sup>       | 32  | 120.13    | 23.79 | 2.703  | 0.009* | 3-6               |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi <sup>(2)</sup> | 187 | 123.24    | 18.73 |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi <sup>(3)</sup>          | 537 | 124.27    | 19.49 |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi <sup>(4)</sup>       | 39  | 116.28    | 16.75 |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi <sup>(5)</sup>         | 112 | 123.08    | 17.31 |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi <sup>(6)</sup>  | 61  | 115.41    | 19.16 |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi <sup>(7)</sup>        | 14  | 127.14    | 18.49 |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi <sup>(8)</sup>     | 15  | 127.20    | 18.08 |        |        |                   |
| Sosyal Statü               | Giresun Üniversitesi <sup>(1)</sup>       | 32  | 28.25     | 8.27  | 0.745  | 0.634  | -                 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi                | 187 | 29.71     | 6.32  |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi                         | 537 | 30.13     | 7.12  |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi                      | 39  | 29.95     | 6.03  |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi                        | 112 | 29.61     | 5.72  |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi                 | 61  | 28.75     | 6.50  |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi                       | 14  | 31.14     | 6.62  |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi                    | 15  | 30.47     | 4.76  |        |        |                   |
| Bilişsel Uygulamalar       | Giresun Üniversitesi                      | 32  | 58.97     | 15.47 | 1.260  | 0.267  | -                 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi                | 187 | 59.89     | 12.91 |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi                         | 537 | 59.43     | 13.28 |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi                      | 39  | 54.85     | 11.03 |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi                        | 112 | 56.97     | 10.66 |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi                 | 61  | 59.59     | 11.15 |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi                       | 14  | 59.07     | 11.74 |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi                    | 15  | 60.80     | 13.42 |        |        |                   |
| Teknik Beceriler           | Giresun Üniversitesi                      | 32  | 12.03     | 3.61  | 1.0538 | 0.074  | -                 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi                | 187 | 11.85     | 3.23  |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi                         | 537 | 11.88     | 3.41  |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi                      | 39  | 10.44     | 3.38  |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi                        | 112 | 11.14     | 3.38  |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi                 | 61  | 11.18     | 3.23  |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi                       | 14  | 11.36     | 3.05  |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi                    | 15  | 12.33     | 2.77  |        |        |                   |
| Toplam Puanı               | Giresun Üniversitesi                      | 32  | 99.25     | 25.37 | 0.983  | 0.442  | -                 |
|                            | Ondokuz Mayıs Üniversitesi                | 187 | 101.45    | 19.99 |        |        |                   |
|                            | Ordu Üniversitesi                         | 537 | 101.44    | 21.21 |        |        |                   |
|                            | Trabzon Üniversitesi                      | 39  | 95.23     | 17.34 |        |        |                   |
|                            | Sinop Üniversitesi                        | 112 | 97.72     | 16.92 |        |        |                   |
|                            | Artvin Çoruh Üniversitesi                 | 61  | 99.52     | 18.39 |        |        |                   |
|                            | Amasya Üniversitesi                       | 14  | 101.57    | 19.56 |        |        |                   |
|                            | Gümüşhane Üniversitesi                    | 15  | 103.60    | 18.47 |        |        |                   |

Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitelere göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, sosyal statü, bilişsel uygulama ve teknik beceri alt boyut puanlarının üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarının üniversite değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Artvin Çoruh Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyut puanları, Ondokuz Mayıs ve Ordu Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden daha düşüktür. Ordu Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyut puanları, Trabzon Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden daha yüksektir.

Öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının üniversite değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Artvin Çoruh Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, Ondokuz Mayıs ve Ordu Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanının, üniversite değişkenine göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Ordu Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanı, Artvin Çoruh Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden daha yüksektir.

**Tablo 4.4.** Bölüm Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                 | Bölüm                | n                                  | $\bar{x}$ | SS    | F     | p     | Anlamlı Farklılık |   |
|-----------------------------|----------------------|------------------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------------------|---|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Sosyal Statü         | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 404       | 29.44 | 6.78  | 1.394 | 0.249             | - |
|                             |                      | Antrenörlük Eğitimi                | 89        | 29.94 | 6.15  |       |                   |   |
|                             |                      | Spor Yöneticiliği                  | 504       | 30.19 | 6.82  |       |                   |   |
|                             | Bilişsel Uygulamalar | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 404       | 58.95 | 13.36 | 0.597 | 0.551             | - |
|                             |                      | Antrenörlük Eğitimi                | 89        | 57.82 | 11.47 |       |                   |   |
|                             |                      | Spor Yöneticiliği                  | 504       | 59.39 | 12.59 |       |                   |   |

**Tablo 4.4. ‘Devam’ Bölüm Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları**

| Değişkenler                 | Bölüm                              | n   | $\bar{x}$ | SS     | F     | p     | Anlamlı Farklılık |     |
|-----------------------------|------------------------------------|---|-----------|--------|-------|-------|-------------------|-----|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Teknik Beceriler                   | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği                | 404       | 11.48  | 3.49  | 1.435 | 0.239             | -   |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi                               | 89        | 11.72  | 3.23  |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği                                 | 504       | 11.86  | 3.29  |       |                   |     |
|                             | Toplam Puanı                       | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği                | 404       | 99.87  | 21.03 | 0.824 | 0.439             | -   |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi                               | 89        | 99.48  | 18.20 |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği                                 | 504       | 101.44 | 20.11 |       |                   |     |
| Liderlik Yönelim Envanteri  | İnsana Yönelik Liderlik            | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği                | 404       | 32.42  | 5.03  | 0.103 | 0.902             | -   |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi                               | 89        | 32.31  | 4.79  |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği                                 | 504       | 32.54  | 5.07  |       |                   |     |
|                             | Yapıya Yönelik Liderlik            | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği                | 404       | 31.07  | 5.00  | 0.246 | 0.782             | -   |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi                               | 89        | 31.09  | 4.83  |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği                                 | 504       | 31.29  | 5.06  |       |                   |     |
|                             | Dönüşümsel Liderlik                | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği <sup>(1)</sup> | 404       | 28.69  | 5.56  | 4.521 | 0.011*            | 1-3 |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi <sup>(2)</sup>                | 89        | 29.40  | 5.60  |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği <sup>(3)</sup>                  | 504       | 29.78  | 5.26  |       |                   |     |
|                             | Karizmatik Liderlik                | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği <sup>(1)</sup> | 404       | 29.51  | 5.68  | 3.767 | 0.023*            | 1-3 |
|                             |                                    | Antrenörlük Eğitimi <sup>(2)</sup>                | 89        | 30.28  | 5.77  |       |                   |     |
|                             |                                    | Spor Yöneticiliği <sup>(3)</sup>                  | 504       | 30.51  | 5.34  |       |                   |     |
| Toplam Puanı                | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği | 404   | 121.69    | 19.48  | 1.789 | 0.168 | -                 |     |
|                             | Antrenörlük Eğitimi                | 89  | 123.09    | 18.96  |       |       |                   |     |
|                             | Spor Yöneticiliği                  | 504   | 124.11    | 19.05  |       |       |                   |     |

\*p<0,05

Öğrenim görülen bölüm değişkenine göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının, akademik öz-yeterlik ölçeği ve liderlik yönelim envanteri toplam puanının bölüm değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Öğrencilerin bölüm değişkenine göre dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin, spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerden daha düşük dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin, beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilere göre karizmatik liderlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.5.** Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                 | Sınıf                   | n   | $\bar{x}$ | SS     | F     | p     | Anlamlı Farklılık |     |
|-----------------------------|-------------------------|-----|-----------|--------|-------|-------|-------------------|-----|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Sosyal Statü            | 1   | 164       | 29.65  | 6.23  | 2.035 | 0.107             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 29.63  | 6.43  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 30.85  | 7.09  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 29.52  | 6.95  |       |                   |     |
|                             | Bilişsel Uygulamalar    | 1   | 164       | 59.46  | 11.23 | 0.756 | 0.519             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 59.75  | 12.11 |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 59.31  | 12.44 |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 58.29  | 14.10 |       |                   |     |
|                             | Teknik Beceriler        | 1   | 164       | 11.21  | 3.45  | 1.391 | 0.244             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 11.73  | 3.38  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 11.82  | 3.21  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 11.82  | 3.41  |       |                   |     |
|                             | Toplam Puanı            | 1   | 164       | 100.32 | 18.39 | 0.674 | 0.568             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 101.10 | 18.87 |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 101.98 | 20.24 |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 99.63  | 22.11 |       |                   |     |
| Liderlik Yönelim Envanteri  | İnsana Yönelik Liderlik | 1   | 164       | 33.11  | 4.33  | 1.493 | 0.215             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 32.60  | 4.80  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 32.41  | 5.21  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 32.13  | 5.33  |       |                   |     |
|                             | Yapıya Yönelik Liderlik | 1   | 164       | 31.32  | 4.22  | 0.254 | 0.859             | -   |
|                             |                         | 2   | 248       | 31.00  | 4.84  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 31.37  | 5.28  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 31.13  | 5.30  |       |                   |     |
|                             | Dönüşümsel Liderlik     | 1   | 164       | 28.77  | 4.77  | 3.169 | 0.024*            | 2-3 |
|                             |                         | 2   | 248       | 28.65  | 5.59  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 29.97  | 5.70  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 29.58  | 5.39  |       |                   |     |
|                             | Karizmatik Liderlik     | 1   | 164       | 29.19  | 5.44  | 3.399 | 0.017*            | 1-3 |
|                             |                         | 2   | 248       | 29.61  | 5.58  |       |                   |     |
|                             |                         | 3   | 221       | 30.67  | 5.54  |       |                   |     |
|                             |                         | 4   | 364       | 30.44  | 5.48  |       |                   |     |
| Toplam Puanı                | 1                       | 164 | 122.39    | 16.45  | 0.772 | 0.510 |                   |     |
|                             | 2                       | 248 | 121.86    | 18.91  |       |       |                   |     |
|                             | 3                       | 221 | 124.42    | 20.13  |       |       |                   |     |
|                             | 4                       | 364 | 123.29    | 20.05  |       |       |                   |     |

\* $p<0,05$

Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının, akademik öz-yeterlik ölçeği ve liderlik envanteri toplam puanlarının sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarının sınıf değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). 3.sınıfta öğrenim gören öğrencilerin, 2.sınıfta öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek dönüşümsel liderlik alt boyut puanına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının sınıf değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). 1.sınıfta öğrenim gören öğrencilerin, 3.sınıfta öğrenim gören öğrencilere oranla karizmatik liderlik alt boyut puanları daha düşüktür.

**Tablo 4.6.** Yaş Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                       |                         | Yaş         | n   | $\bar{x}$ | SS    | F     | p     |
|-----------------------------------|-------------------------|-------------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| Akademik<br>Öz-Yeterlik<br>Ölçeği | Sosyal Statü            | 17-20       | 334 | 29.66     | 6.55  | 1.451 | 0.227 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 29.79     | 6.90  |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 30.69     | 6.48  |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 32.00     | 6.38  |       |       |
|                                   | Bilişsel Uygulamalar    | 17-20       | 334 | 59.30     | 12.39 | 2.468 | 0.061 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 58.81     | 13.00 |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 57.16     | 12.34 |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 64.56     | 13.45 |       |       |
|                                   | Teknik Beceriler        | 17-20       | 334 | 11.40     | 3.52  | 1.403 | 0.240 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 11.84     | 3.34  |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 12.08     | 2.97  |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 11.59     | 2.65  |       |       |
|                                   | Toplam Puanı            | 17-20       | 334 | 100.36    | 19.75 | 1.524 | 0.207 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 100.43    | 20.64 |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 99.92     | 19.61 |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 108.16    | 21.07 |       |       |
| Liderlik<br>Yönelim<br>Envanteri  | İnsana Yönelik Liderlik | 17-20       | 334 | 32.59     | 4.68  | 1.991 | 0.114 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 32.25     | 5.27  |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 33.14     | 4.42  |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 34.19     | 4.54  |       |       |
|                                   | Yapıya Yönelik Liderlik | 17-20       | 334 | 30.98     | 4.86  | 1.409 | 0.239 |
|                                   |                         | 21-24       | 580 | 31.19     | 5.11  |       |       |
|                                   |                         | 25-28       | 51  | 31.31     | 4.62  |       |       |
|                                   |                         | 29 ve üzeri | 32  | 32.88     | 5.40  |       |       |

**Tablo 4.6. ‘Devam’ Yaş Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları**

| Liderlik Yönelim Envanteri | Dönüşümsel Liderlik | 17-20       | 334 | 28.72  | 5.30  | 2.557 | 0.054 |
|----------------------------|---------------------|-------------|-----|--------|-------|-------|-------|
|                            |                     | 21-24       | 580 | 29.49  | 5.48  |       |       |
|                            |                     | 25-28       | 51  | 30.35  | 4.85  |       |       |
|                            |                     | 29 ve üzeri | 32  | 30.38  | 6.35  |       |       |
| Liderlik Yönelim Envanteri | Karizmatik Liderlik | 17-20       | 334 | 29.45  | 5.71  | 2.895 | 0.051 |
|                            |                     | 21-24       | 580 | 30.29  | 5.35  |       |       |
|                            |                     | 25-28       | 51  | 31.27  | 5.08  |       |       |
|                            |                     | 29 ve üzeri | 32  | 31.09  | 6.95  |       |       |
| Toplam Puanı               |                     | 17-20       | 334 | 121.74 | 18.45 | 1.824 | 0.141 |
|                            |                     | 21-24       | 580 | 123.22 | 19.63 |       |       |
|                            |                     | 25-28       | 51  | 126.08 | 17.11 |       |       |
|                            |                     | 29 ve üzeri | 32  | 128.53 | 22.19 |       |       |

Öğrencilerin yaşa göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, akademik öz-yeterlik ölçeği ve liderlik yönelim envanteri toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları**

|                             | Değişkenler             | Cinsiyet | n      | $\bar{x}$ | SS    | t      | sd      | p      |
|-----------------------------|-------------------------|----------|--------|-----------|-------|--------|---------|--------|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Sosyal Statü            | Kadın    | 395    | 29.56     | 6.83  | -1.158 | 995     | 0.247  |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 30.06     | 6.69  |        |         |        |
|                             | Bilişsel Uygulamalar    | Kadın    | 395    | 60.89     | 12.83 | 3.647  | 995     | 0.000* |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 57.88     | 12.66 |        |         |        |
|                             | Teknik Beceriler        | Kadın    | 395    | 11.70     | 3.49  | 0.058  | 805.636 | 0.954  |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 11.69     | 3.28  |        |         |        |
| Toplam Puanı                | Kadın                   | 395      | 102.15 | 20.34     | 1.912 | 995    | 0.056   |        |
|                             | Erkek                   | 602      | 99.63  | 20.27     |       |        |         |        |
| Liderlik Yönelim Envanteri  | İnsana Yönelik Liderlik | Kadın    | 395    | 33.11     | 4.69  | 3.278  | 995     | 0.001* |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 32.05     | 5.19  |        |         |        |
|                             | Yapıya Yönelik Liderlik | Kadın    | 395    | 31.53     | 4.76  | 1.778  | 995     | 0.076  |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 30.96     | 5.16  |        |         |        |
|                             | Dönüşümsel Liderlik     | Kadın    | 395    | 29.59     | 5.30  | 1.375  | 995     | 0.169  |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 29.11     | 5.52  |        |         |        |
|                             | Karizmatik Liderlik     | Kadın    | 395    | 30.45     | 5.31  | 1.709  | 995     | 0.088  |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 29.84     | 5.67  |        |         |        |
|                             | Toplam Puanı            | Kadın    | 395    | 124.69    | 18.22 | 2.199  | 995     | 0.028* |
|                             |                         | Erkek    | 602    | 121.96    | 19.81 |        |         |        |

\* $p<0,05$

Öğrencilerin cinsiyete göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Sosyal statü, teknik beceri, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt boyut puanlarının ve akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanının cinsiyete göre farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin bilişsel uygulama alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre bilişsel uygulama alt boyut puanının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğrencilerin insana yönelik liderlik alt boyut puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Erkek öğrencilerin insana yönelik liderlik alt boyut puanı kadın öğrencilerden daha düşüktür.

Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanının cinsiyete göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ) Kadın öğrencilerin liderlik envanteri toplam puanının erkek öğrencilerden daha yüksektir.

**Tablo 4.8.** Anne Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

|   | Değişkenler                              | Anne Eğitim Durumu     | n      | $\bar{x}$ | SS    | F     | p     |
|---|--|------------------------|--------|-----------|-------|-------|-------|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği             | Sosyal Statü                             | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 29.84     | 6.73  | 0.318 | 0.728 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 30.08     | 6.79  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 28.25     | 8.75  |       |       |
|   | Bilişsel Uygulamalar                     | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 59.34     | 12.78 | 1.426 | 0.241 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 57.89     | 12.80 |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 54.25     | 15.39 |       |       |
|   | Teknik Beceriler                         | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 11.65     | 3.38  | 0.474 | 0.623 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 11.94     | 3.29  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 11.63     | 3.58  |       |       |
|   | Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Toplam Puanı | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 100.83    | 20.23 | 0.549 | 0.578 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 99.90     | 20.66 |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 94.13     | 25.13 |       |       |
| Liderlik Yönelim Envanteri              | İnsana Yönelik Liderlik                  | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 32.45     | 5.05  | 0.105 | 0.901 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 32.61     | 4.96  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 32.00     | 4.54  |       |       |
|   | Yapıya Yönelik Liderlik                  | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 31.14     | 4.97  | 0.183 | 0.833 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 31.38     | 5.29  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 31.63     | 4.60  |       |       |
|   | Dönüşümsel Liderlik                      | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 29.21     | 5.37  | 1.008 | 0.365 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 29.71     | 5.74  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 31.13     | 5.33  |       |       |
|   | Karizmatik Liderlik                      | İlköğretim/Ortaöğretim | 832    | 29.91     | 5.50  | 2.750 | 0.064 |
|   |  | Lisans/Ön Lisans       | 157    | 30.90     | 5.69  |       |       |
|   |  | Yüksek Lisans/Doktora  | 8      | 32.25     | 5.20  |       |       |
| Liderlik Yönelim Envanteri Toplam Puanı | İlköğretim/Ortaöğretim                   | 832                    | 122.71 | 19.22     | 0.811 | 0.445 |       |
|   | Lisans/Ön Lisans                         | 157                    | 124.60 | 19.35     |       |       |       |
|   | Yüksek Lisans/Doktora                    | 8                      | 127.00 | 18.80     |       |       |       |



Öğrencilerin anne eğitim durumlarına göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarının anne eğitim durumu değişkenine göre farklılıklarının, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.9.** Baba Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                       |                         | Baba Eğitim Durumu     | n      | $\bar{x}$ | SS    | F     | p     |
|-----------------------------------|-------------------------|------------------------|--------|-----------|-------|-------|-------|
| Akademik<br>Öz-Yeterlik<br>Ölçeği | Sosyal Statü            | İlköğretim/Ortaöğretim | 806    | 29.83     | 6.90  | 0.613 | 0.542 |
|                                   |                         | Lisans/Ön Lisans       | 181    | 29.90     | 6.15  |       |       |
|                                   |                         | Yüksek Lisans/Doktora  | 10     | 32.20     | 4.37  |       |       |
|                                   | Bilişsel<br>Uygulamalar | İlköğretim/Ortaöğretim | 806    | 59.40     | 12.74 | 1.817 | 0.163 |
|                                   |                         | Lisans/Ön Lisans       | 181    | 57.49     | 12.97 |       |       |
|                                   |                         | Yüksek Lisans/Doktora  | 10     | 61.40     | 14.03 |       |       |
|                                   | Teknik<br>Beceriler     | İlköğretim/Ortaöğretim | 806    | 11.69     | 3.32  | 0.895 | 0.409 |
|                                   |                         | Lisans/Ön Lisans       | 181    | 11.64     | 3.59  |       |       |
|                                   |                         | Yüksek Lisans/Doktora  | 10     | 13.10     | 3.31  |       |       |
|                                   | Toplam Puan             | İlköğretim/Ortaöğretim | 806    | 100.92    | 20.36 | 1.092 | 0.336 |
|                                   |                         | Lisans/Ön Lisans       | 181    | 99.02     | 20.19 |       |       |
|                                   |                         | Yüksek Lisans/Doktora  | 10     | 106.70    | 19.90 |       |       |
| İnsana Yönelik<br>Liderlik        | İlköğretim/Ortaöğretim  | 806                    | 32.53  | 5.10      | 0.591 | 0.554 |       |
|                                   | Lisans/Ön Lisans        | 181                    | 32.17  | 4.68      |       |       |       |
|                                   | Yüksek Lisans/Doktora   | 10                     | 33.50  | 4.77      |       |       |       |
| Yapıya<br>Yönelik<br>Liderlik     | İlköğretim/Ortaöğretim  | 806                    | 31.24  | 5.05      | 0.325 | 0.722 |       |
|                                   | Lisans/Ön Lisans        | 181                    | 30.91  | 4.88      |       |       |       |
|                                   | Yüksek Lisans/Doktora   | 10                     | 31.20  | 4.37      |       |       |       |
| Liderlik<br>Yönelim<br>Envanteri  | Dönüşümsel<br>Liderlik  | İlköğretim/Ortaöğretim | 806    | 29.28     | 5.45  | 0.385 | 0.681 |
|                                   |                         | Lisans/Ön Lisans       | 181    | 29.31     | 5.44  |       |       |
|                                   |                         | Yüksek Lisans/Doktora  | 10     | 30.80     | 3.77  |       |       |
| Karizmatik<br>Liderlik            | İlköğretim/Ortaöğretim  | 806                    | 30.08  | 5.60      | 0.389 | 0.678 |       |
|                                   | Lisans/Ön Lisans        | 181                    | 30.02  | 5.26      |       |       |       |
|                                   | Yüksek Lisans/Doktora   | 10                     | 31.60  | 5.50      |       |       |       |
| Toplam Puan                       | İlköğretim/Ortaöğretim  | 806                    | 123.13 | 19.52     | 0.330 | 0.719 |       |
|                                   | Lisans/Ön Lisans        | 181                    | 122.40 | 18.14     |       |       |       |
|                                   | Yüksek Lisans/Doktora   | 10                     | 127.10 | 15.55     |       |       |       |

Öğrencilerin baba eğitim durumlarına göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarının baba eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 4.10.** Ailenin Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

| Değişkenler                 | Ailenin Aylık Gelir Durumu     | n   | $\bar{x}$ | SS    | F     | p      | Anlamlı Farklılık |
|-----------------------------|--------------------------------|-----|-----------|-------|-------|--------|-------------------|
| Sosyal Statü                | 1000-3000TL <sup>(1)</sup>     | 429 | 29.66     | 6.77  | 4.237 | 0.005* | 1-4<br>2-4<br>3-4 |
|                             | 3001-5000TL <sup>(2)</sup>     | 320 | 29.60     | 6.37  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL <sup>(3)</sup>     | 150 | 29.49     | 6.68  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri <sup>(4)</sup> | 98  | 32.15     | 7.59  |       |        |                   |
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | 1000-3000TL                    | 429 | 59.25     | 12.10 | 0.697 | 0.554  | -                 |
|                             | 3001-5000TL                    | 320 | 59.24     | 12.67 |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL                    | 150 | 57.73     | 13.41 |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri                | 98  | 59.78     | 15.19 |       |        |                   |
| Teknik Beceriler            | 1000-3000TL                    | 429 | 11.43     | 3.29  | 2.083 | 0.101  | -                 |
|                             | 3001-5000TL                    | 320 | 11.78     | 3.49  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL                    | 150 | 11.93     | 3.32  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri                | 98  | 12.24     | 3.28  |       |        |                   |
| Toplam Puan                 | 1000-3000TL                    | 429 | 100.35    | 19.68 | 1.286 | 0.278  | -                 |
|                             | 3001-5000TL                    | 320 | 100.62    | 19.80 |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL                    | 150 | 99.15     | 20.69 |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri                | 98  | 104.17    | 23.86 |       |        |                   |
| İnsana Yönelik Liderlik     | 1000-3000TL <sup>(1)</sup>     | 429 | 32.43     | 4.83  | 3.478 | 0.016* | 2-4               |
|                             | 3001-5000TL <sup>(2)</sup>     | 320 | 31.95     | 5.37  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL <sup>(3)</sup>     | 150 | 32.88     | 4.59  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri <sup>(4)</sup> | 98  | 33.70     | 5.14  |       |        |                   |
| Yapıya Yönelik Liderlik     | 1000-3000TL                    | 429 | 31.01     | 4.99  | 1.940 | 0.121  | -                 |
|                             | 3001-5000TL                    | 320 | 31.02     | 5.05  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL                    | 150 | 31.31     | 4.64  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri                | 98  | 32.30     | 5.44  |       |        |                   |
| Liderlik Yönelim Envanteri  | 1000-3000TL <sup>(1)</sup>     | 429 | 28.85     | 5.30  | 5.849 | 0.001* | 1-4<br>2-4<br>3-4 |
|                             | 3001-5000TL <sup>(2)</sup>     | 320 | 29.29     | 5.51  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL <sup>(3)</sup>     | 150 | 29.27     | 5.38  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri <sup>(4)</sup> | 98  | 31.38     | 5.44  |       |        |                   |
| Karizmatik Liderlik         | 1000-3000TL <sup>(1)</sup>     | 429 | 29.71     | 5.52  | 4.847 | 0.002* | 1-4<br>2-4        |
|                             | 3001-5000TL <sup>(2)</sup>     | 320 | 29.85     | 5.48  |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL <sup>(3)</sup>     | 150 | 30.42     | 5.59  |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri <sup>(4)</sup> | 98  | 31.96     | 5.36  |       |        |                   |
| Toplam Puan                 | 1000-3000TL <sup>(1)</sup>     | 429 | 122.00    | 18.82 | 4.313 | 0.005* | 1-4<br>2-4        |
|                             | 3001-5000TL <sup>(2)</sup>     | 320 | 122.11    | 19.72 |       |        |                   |
|                             | 5001-7000TL <sup>(3)</sup>     | 150 | 123.89    | 18.26 |       |        |                   |
|                             | 7001TL ve üzeri <sup>(4)</sup> | 98  | 129.34    | 19.90 |       |        |                   |

\* $p<0.05$

Öğrencilerin aile aylık gelir durumlarına göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin bilişsel uygulama, teknik beceri, yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının ve akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanının aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin sosyal statü alt boyut puanlarının aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Aile aylık gelir durumları 7001TL ve üzeri olan öğrencilerin, diğer gelir gruplarından daha yüksek sosyal statü alt boyut puanına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin insana yönelik liderlik alt boyut puanlarının aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Aile aylık gelir durumları 3001-5000 TL olan öğrencilerin, insana yönelik liderlik alt boyut puanlarının, aile aylık gelir durumları 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarının aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Aile aylık gelir durumu 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerin, diğer aile gelir gruplarındaki öğrencilerden daha yüksek dönüşümsel liderlik alt boyut puanına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Aile aylık gelir durumları 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerin, aile aylık gelir durumu 1000-3000 TL ve 3001-5000 TL olan öğrencilere oranla daha yüksek karizmatik liderlik alt boyut puanına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanının, aile aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Aile aylık gelir durumu 1000-3000 TL ve 3001-5000 TL olan öğrenciler, aile aylık gelir durumları 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerden daha düşük liderlik envanteri toplam puanına sahiptir.

**Tablo 4.11.** Yaşanılan Yer Değişkenine Göre Liderlik Yönelim Envanteri ve Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarının Farklılığına Ait Analiz Sonuçları

|                             | Değişkenler               | Yaşanılan Yer             | n      | $\bar{x}$ | SS    | F      | p          | Anlamlı Farklılık |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------|-----------|-------|--------|------------|-------------------|
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Sosyal Statü              | Köy/Kasaba                | 152    | 30.00     | 6.39  | 0.265  | 0.851      | -                 |
|                             |                           | İlçe                      | 361    | 29.84     | 6.54  |        |            |                   |
|                             |                           | İl                        | 217    | 29.54     | 7.27  |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir                | 267    | 30.07     | 6.82  |        |            |                   |
|                             | Bilişsel Uygulamalar      | Köy/Kasaba                | 152    | 59.20     | 12.41 | 1.479  | 0.219      | -                 |
|                             |                           | İlçe                      | 361    | 59.69     | 12.46 |        |            |                   |
|                             |                           | İl                        | 217    | 57.48     | 13.31 |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir                | 267    | 59.45     | 13.04 |        |            |                   |
|                             | Teknik Beceriler          | Köy/Kasaba                | 152    | 11.20     | 3.51  | 2.287  | 0.077      | -                 |
|                             |                           | İlçe                      | 361    | 11.76     | 3.15  |        |            |                   |
|                             |                           | İl                        | 217    | 11.51     | 3.42  |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir                | 267    | 12.04     | 3.50  |        |            |                   |
| Toplam Puan                 | Köy/Kasaba                | 152                       | 100.40 | 19.64     | 1.087 | 0.354  | -          |                   |
|                             | İlçe                      | 361                       | 101.30 | 19.88     |       |        |            |                   |
|                             | İl                        | 217                       | 98.54  | 21.33     |       |        |            |                   |
|                             | Büyükşehir                | 267                       | 101.56 | 20.46     |       |        |            |                   |
| Liderlik Yönelim Envanteri  | İnsana Yönelik Liderlik   | Köy/Kasaba                | 152    | 31.43     | 5.28  | 2.574  | 0.053      | -                 |
|                             |                           | İlçe                      | 361    | 32.70     | 4.76  |        |            |                   |
|                             |                           | İl                        | 217    | 32.65     | 5.07  |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir                | 267    | 32.60     | 5.14  |        |            |                   |
|                             | Yapıya Yönelik Liderlik   | Köy/Kasaba <sup>(1)</sup> | 152    | 29.81     | 5.56  | 4.888  | 0.002*     | 1-2<br>1-4        |
|                             |                           | İlçe <sup>(2)</sup>       | 361    | 31.57     | 4.56  |        |            |                   |
|                             |                           | İl <sup>(3)</sup>         | 217    | 31.14     | 5.37  |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir <sup>(4)</sup> | 267    | 31.48     | 4.86  |        |            |                   |
|                             | Dönüşümsel Liderlik       | Köy/Kasaba                | 152    | 28.30     | 5.44  | 2.176  | 0.089      | -                 |
|                             |                           | İlçe                      | 361    | 29.36     | 5.31  |        |            |                   |
|                             |                           | İl                        | 217    | 29.53     | 5.73  |        |            |                   |
|                             |                           | Büyükşehir                | 267    | 29.61     | 5.30  |        |            |                   |
| Karizmatik Liderlik         | Köy/Kasaba <sup>(1)</sup> | 152                       | 28.61  | 5.56      | 4.819 | 0.002* | 1-3<br>1-4 |                   |
|                             | İlçe <sup>(2)</sup>       | 361                       | 30.09  | 5.53      |       |        |            |                   |
|                             | İl <sup>(3)</sup>         | 217                       | 30.44  | 5.64      |       |        |            |                   |
|                             | Büyükşehir <sup>(4)</sup> | 267                       | 30.63  | 5.31      |       |        |            |                   |
| Toplam Puan                 | Köy/Kasaba <sup>(1)</sup> | 152                       | 118.14 | 20.30     | 3.962 | 0.008* | 1-2<br>1-4 |                   |
|                             | İlçe <sup>(2)</sup>       | 361                       | 123.72 | 18.35     |       |        |            |                   |
|                             | İl <sup>(3)</sup>         | 217                       | 123.76 | 20.10     |       |        |            |                   |
|                             | Büyükşehir <sup>(4)</sup> | 267                       | 124.32 | 18.73     |       |        |            |                   |

\*p<0,05

Öğrencilerin yaşadıkları yer değişkenine göre liderlik yönelim envanteri ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarındaki farklılığı belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Öğrencilerin sosyal statü, bilişsel uygulama, teknik beceri, insana yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarının ve akademik öz-yeterlik toplam puanının yaşadıkları yer değişkenine göre farklılıklarının, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının yaşadıkları yer değişkenine göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Köy/kasabada yaşayan öğrencilerin yapıya yönelik liderlik alt boyut

puanları, ilçede ve büyükşehirde yaşayan öğrencilerin puanlarından daha düşüktür. Büyükşehirde yaşayan öğrencilerin yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının ise, ilçede yaşayan öğrencilerin puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının yaşadıkları yer değişkenine göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Köy/kasabada yaşayan öğrencilerin karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, ilde ve büyükşehirde yaşayan öğrencilerin puanlarından daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanlarının yaşadıkları yer değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Köy/kasabada yaşayan öğrencilerin liderlik yönelim envanteri toplam puanları, ilçede ve büyükşehirde yaşayan öğrencilerin puanlarından daha düşüktür.

**Tablo 4.12.** Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği ve Liderlik Yönelim Envanteri Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi

|                             |                      | Liderlik Yönelim Envanteri |                         |                     |                     |             |        |
|-----------------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|-------------|--------|
|                             |                      | İnsana Yönelik Liderlik    | Yapıya Yönelik Liderlik | Dönüşümsel Liderlik | Karizmatik Liderlik | Toplam Puan |        |
| Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği | Sosyal Statü         | r                          | 0.421                   | 0.458               | 0.506               | 0.479       | 0.510  |
|                             |                      | p                          | 0.001*                  | 0.001*              | 0.001*              | 0.001*      | 0.001* |
|                             | Bilişsel Uygulamalar | r                          | 0.441                   | 0.483               | 0.472               | 0.447       | 0.503  |
|                             |                      | p                          | 0.001*                  | 0.001*              | 0.001*              | 0.001*      | 0.001* |
|                             | Teknik Beceriler     | r                          | 0.339                   | 0.387               | 0.426               | 0.395       | 0.424  |
|                             |                      | p                          | 0.001*                  | 0.001*              | 0.001*              | 0.001*      | 0.001* |
|                             | Toplam Puan          | r                          | 0.474                   | 0.521               | 0.536               | 0.506       | 0.557  |
|                             |                      | p                          | 0.001*                  | 0.001*              | 0.001*              | 0.001*      | 0.001* |

\* $p<0,05$

Öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği ve liderlik yönelim envanteri puanları arasındaki ilişkiler, Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Öğrencilerin sosyal statü ve bilişsel uygulama alt boyut puanları ile insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt

boyut puanları ve liderlik yönelim envanteri toplam puanı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

Öğrencilerin teknik beceri düzeyleri ile insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik ve karizmatik liderlik alt boyut puanları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı, dönüşümsel liderlik alt boyut puanları ve liderlik envanteri toplam puanı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Öğrencilerin akademik öz-yeterlik toplam puanı ile insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt boyut puanları ve liderlik yönelim envanteri toplam puanı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 4.13.** Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Sosyal Statü Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler             | B     | Standart Hata | $\beta$ | t     | p      |
|-------------------------|-------|---------------|---------|-------|--------|
| Sabit                   | 0.883 | 1.24          | 8.827   | 7.119 | 0.001* |
| İnsana Yönelik Liderlik | 0.068 | 0.063         | 0.063   | 1.331 | 0.184  |
| Yapıya Yönelik Liderlik | 0.077 | 0.076         | 0.071   | 1.267 | 0.205  |
| Dönüşümsel Liderlik     | 0.304 | 0.072         | 0.305   | 5.236 | 0.001* |
| Karizmatik Liderlik     | 0.111 | 0.070         | 0.114   | 1.978 | 0.048* |

R=0.518; R<sup>2</sup>=0.265; F=90.917; \*p=0.001; Durbin-watson=1.803; Tolerance ve VIF Değerleri: İnsana yönelik liderlik= 0.330, 3.027; Yapıya yönelik liderlik= 0.232, 4.315; Dönüşümsel liderlik= 0.217, 4.614; Karizmatik liderlik= 0.223, 4.476; Bağımsız değişkenler=İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik  
Bağımlı değişken= Sosyal Statü

İnsana yönelik liderlik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyutları ile sosyal statü alt boyutu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, sosyal statü alt boyut puanının %26,5'ini açıklamaktadır. Sosyal statü alt boyut puanının %73,5'i modele dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığını gösteren t değerleri; liderlik yönelim envanteri dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarının akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü alt boyutu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. ( $p < 0,05$ ). İnsana yönelik ve yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarının sosyal statü alt boyut puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ).

Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin önem sırasının, dönüşümsel, karizmatik, yapıya yönelik ve insana yönelik liderlik şeklinde olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Sosyal statü=8,883+0,304 x dönüşümsel liderlik + 0,111 x karizmatik liderlik + 0,068 x insana yönelik liderlik +0,077 x yapıya yönelik liderlik

Dönüşümsel liderlik bir birim artırıldığında sosyal statü alt boyut puanında 0,304'lük bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

Karizmatik liderlik bir birim artırıldığında sosyal statü alt boyut puanında 0,111'lik bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

**Tablo 4.14.** Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Bilişsel Uygulamalar Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler             | B     | Standart Hata | $\beta$ | t     | p      |
|-------------------------|-------|---------------|---------|-------|--------|
| Sabit                   | 0.922 | 2.37          | 17.522  | 7.394 | 0.001* |
| İnsana Yönelik Liderlik | 0.106 | 0.121         | 0.099   | 2.071 | 0.039* |
| Yapıya Yönelik Liderlik | 0.237 | 0.145         | 0.221   | 3.883 | 0.001* |
| Dönüşümsel Liderlik     | 0.198 | 0.139         | 0.199   | 3.393 | 0.001* |
| Karizmatik Liderlik     | 0.028 | 0.134         | 0.029   | 0.505 | 0.614  |

R= 0.507; R<sup>2</sup>=0.254; F=85.977; \*p=0.001 Durbin-watson=2.003; Tolerance ve VIF Değerleri: İnsana yönelik liderlik= 0.330, 3.027; Yapıya yönelik liderlik= 0.232, 4.315; Dönüşümsel liderlik= 0.217, 4.614 Karizmatik liderlik= 0.223, 4.476 Bağımsız değişkenler=İnsana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik Bağımlı değişken= Bilişsel uygulamalar

İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyutları ile bilişsel uygulamalar alt boyutu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, bilişsel uygulamalar alt boyut puanının %25,4'ünü açıklamaktadır. Bilişsel uygulamalar alt boyut puanının %74,6'sı modele dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığı gösteren t değerleri; liderlik yönelim envanteri insana yönelik, yapıya yönelik ve dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarının akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar alt boyutu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ( $p<0,05$ ). Karizmatik liderlik alt boyut puanının bilişsel uygulamalar alt boyut puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin önem sırasının, yapıya yönelik, dönüşümsel, insana yönelik ve karizmatik liderlik şeklinde olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre bilişsel uygulamalar alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Bilişsel uygulamalar=0,922 + 0,106 x insana yönelik liderlik + 0,237 x yapıya yönelik liderlik +0,198 x dönüşümsel liderlik + 0,028 x karizmatik liderlik

İnsana yönelik liderlik bir birim artırıldığında bilişsel uygulamalar alt boyut puanında 0,106'lık bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

Yapıya yönelik liderlik bir birim artırıldığında bilişsel uygulamalar alt boyut puanında 0,237'lik bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

Dönüşümsel liderlik bir birim artırıldığında bilişsel uygulamalar alt boyut puanında 0,198'lik bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.



**Tablo 4.15.** Liderlik Yönelim Envanteri Alt Boyut Puanlarının (İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik, Karizmatik Liderlik) Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Teknik Beceriler Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler             | B     | Standart Hata | $\beta$ | t     | p      |
|-------------------------|-------|---------------|---------|-------|--------|
| Sabit                   | 0.767 | 0.651         | 3.069   | 4.712 | 0,001* |
| İnsana Yönelik Liderlik | 0.007 | 0.033         | 0.005   | 0.108 | 0.914  |
| Yapıya Yönelik Liderlik | 0.144 | 0.040         | 0.107   | 1.798 | 0.072  |
| Dönüşümsel Liderlik     | 0.348 | 0.038         | 0.281   | 4.566 | 0.001* |
| Karizmatik Liderlik     | 0.078 | 0.037         | 0.064   | 1.065 | 0.287  |

R=0.434; R<sup>2</sup>=0.185; F=57.471; \* p=0.001 Durbin-watson=1.943; Tolerance ve VIF Değerleri: İnsana yönelik liderlik = 0.330, 3.027; Yapıya yönelik liderlik= 0.232, 4.315; Dönüşümsel liderlik= 0.217, 4.614; Karizmatik liderlik = 0.223, 4.476  
Bağımsız değişkenler=İnsana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik  
Bağımlı değişken= Teknik beceriler

İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları ile teknik beceriler alt boyutu arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, teknik beceriler alt boyut puanının %18,5'ini açıklamaktadır. Teknik beceriler alt boyut puanının %81,5'i modele dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığını gösteren t değerleri; liderlik yönelim envanteri dönüşümsel liderlik alt boyut puanının akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler alt boyutu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (p<0,05). İnsana yönelik, yapıya yönelik ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarının teknik beceriler alt boyut puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (p>0,05). Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin önem sırasının, dönüşümsel, yapıya yönelik, karizmatik ve insan yönelik liderlik şeklinde olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre teknik becerilerin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Teknik beceriler=0,767 + 0,348 x dönüşümsel liderlik + 0,007 x insana yönelik liderlik +0,144 x yapıya yönelik liderlik + 0,078 x karizmatik liderlik

Dönüşümsel liderlik bir birim artırıldığında teknik beceriler alt boyut puanında 0,348'lik bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

**Tablo 4.16.** Liderlik Yönelim Envanteri Toplam Puanının Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Toplam Puanı Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi

| Değişken | B      | Standart Hata | t      | p      |
|----------|--------|---------------|--------|--------|
| Sabit    | 28.229 | 3.465         | 8.146  | 0.001* |
| Liderlik | 0.588  | 0.028         | 21.145 | 0.001* |

R= 0.557; R<sup>2</sup>=0.309; F=447.131; \*p=0.001 Durbin-watson=1.824;  
Bağımsız değişken= Liderlik yönelim envanteri  
Bağımlı değişken= Akademik öz-yeterlik ölçeği

Liderlik yönelim envanteri toplam puanı ile akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Liderliğin akademik öz-yeterlik düzeyinin %30,9'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanı =28.229 + 0,588 x liderlik yönelim envanteri toplam puanı

Liderlik yönelim envanteri toplam puanı bir birim artırıldığında akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanında 0,588'lik bir artış sağlanacağı belirlenmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre liderlik özelliklerini ve akademik öz-yeterlik düzeylerini incelemektir.

Öğrencilerin üniversite değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut puanlarından dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik ve liderlik yönelim envanteri toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0,05$ ) (Tablo 4.3.). Artvin Çoruh Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik ve liderlik yönelim envanteri toplam puanının Ondokuz Mayıs, Trabzon, Ordu Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden düşük olması, üniversitenin sosyo-kültürel yapısının diğer üniversitelere göre daha düşük düzeyde olması ile açıklanabilir. Liderlik yönelim envanteri alt boyutlarından insana yönelik ve yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ) (Tablo 4.3.). Bu bulgular üzerinde, öğrencilerin iş hayatında yer almamasının etkisi olduğu söylenebilir. Çar (2013) öğrenim görülen üniversite değişkenine göre öğrencilerin sporun liderlik yönelimleri ölçüğü alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Öğrencilerin öğrenim görülen üniversite ve bölüm değişkenine göre akademik öz-yeterlik ölçüğü alt boyut ve toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ) (Tablo 4.3., 4.4.). Bu bulgu, spor yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerinin benzer müfredat görmeleri nedeniyle ortaya çıkmış olabilir. Duman (2018) öğrenim görülen üniversite değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlik ölçüğü sosyal statü alt boyut puanında anlamlı bir farklılık olmadığını, bilişsel uygulamalar ve teknik beceriler alt boyut puanlarında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Pekel (2016) ise öğrenim görülen üniversite değişkenine göre spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçüğü toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Güney (2021) spor bilimleri fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçüğü alt boyutlarından bilişsel uygulama alt boyut ve ölçek toplam puanında öğrenim görülen bölüm değişkenine göre anlamlı farklılık

saptamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, söz konusu araştırmanın bulgusu farklılık göstermektedir.

Öğrenim görülen bölüm değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim envanteri alt boyutlarından dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ) (Tablo 4.4.). Spor yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik özellikleri beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerden daha yüksektir. Bu durum, liderlik konusunda daha fazla eğitim almış olmaları ve bunun sonucunda da merak duygularının artması ile araştırmaya yönelmeleri ile açıklanabilir. Öğrenim görülen bölüm değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik ve liderlik yönelim envanteri toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ( $p > 0,05$ ). Bu bulgu üzerinde, öğrencilerin iş hayatında yer almamasının etkisi olduğu söylenebilir. Kurtyemez (2021) spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin liderlik yönelim envanteri alt boyutlarından insana yönelik liderlik alt boyut ve envanterin toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlerken, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında anlamlı farklılık tespit edememiştir. Karataş (2017) öğrenim görülen bölüm değişkenine göre beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik alt boyut puanında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu çalışmanın bulgularının, Kurtyemez (2021) ve Karataş (2017)'in bulgularından farklılık gösterdiği görülmektedir. Düzgünce (2020) ve Direk (2020), öğrenim görülen bölüm değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut ve toplam puanlarında anlamlı farklılık olmadığını rapor etmişlerdir.

Öğrenim görülen sınıf değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik alt boyut ve toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ) (Tablo 4.5.). Bu durum, farklı sınıflarda öğrenim gören spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin benzer akademik öz-yeterliklere sahip olması ile açıklanabilir. Bilginer (2022) öğrenim görülen sınıf değişkenine göre spor lisesi öğrencilerinin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmamızın bulguları söz konusu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Bostan (2021) ergenlik çağındaki

bireylerde sınıf değişkenine göre akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, bilişsel uygulamalar alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Bu çalışmada, öğrenim görülen sınıf değişkenine göre liderlik yönelim envanteri dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptamıştır ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.5.). 3. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin dönüşümsel ve karizmatik liderlik özellikleri, 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerden daha yüksektir. Bu durum, öğrenim gördükçe dönüşümsel ve karizmatik liderlik özelliklerinin artması şeklinde değerlendirilebilir. Öğrenim görülen sınıf değişkenine göre liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarında ve envanter toplam puanında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu durum üzerinde, öğrencilerin iş hayatında yer almamasının etkisi olabilir. Direk (2020) öğrenim görülen sınıf değişkenine göre spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin liderlik yönelim envanteri yapıya yönelik liderlik alt boyut puanında anlamlı farklılık olduğunu, insana göre, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Düzgünce (2020) ve Gayretli (2019) ise öğrenim görülen sınıf değişkenine göre liderlik tarzları ve öz-liderlik davranışları alt boyut ve toplam puanlarında anlamlı farklılık görülmediğini rapor etmiştir.

Yaş değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.6.). Bu bulgu, öğrenci yaş aralıklarının birbirine yakın olmasından kaynaklanmış olabilir. Topçuoğlu (2018), Atar (2019), Türkekul (2019) ve Bayraktar (2021) yaş değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Yapılan çalışmaların sonuçları da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Yaş değişkenine göre öğrencilerin, liderlik yönelim envanteri alt boyut ve envanter toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.6.). Gündoğdu (2014), Arslan (2020), Direk (2020) ve Düzgünce (2020) yaş değişkeninin liderlik özelliklerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın bulguları, söz konusu çalışma sonuçlarını

destekler niteliktedir. Aygün (2018) yaş değişkenine göre buz hokeyi sporcularının liderlik yönelim envanteri insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu rapor etmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.7.). Kadın öğrencilerin bilişsel uygulamalar puanı erkek öğrencilerden daha yüksektir. Yaşamlarında daha fazla sorunla karşılaşması ve bu sorunları çözme yollarının farklı olması, kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek bilişsel uygulamalar puanı almalarında etkili olmuş olabilir. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, teknik beceriler alt boyut ve ölçek toplam puanlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuç, kadın ve erkek öğrencilerin katılmış oldukları sportif aktivitelerdeki teknik becerilerinin benzer olması ile açıklanabilir. (Tablo 4.7.). Biricik (2015) ve Kural (2018) cinsiyet değişkenine göre akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulama alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu, sosyal statü, teknik beceriler alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık görülmediğini rapor etmiştir. Söz konusu çalışmaların bulguları, bu araştırmanın bulgularına benzerlik göstermektedir. Tekeli (2017) cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi öğretmeni adaylarının sosyal statü alt boyut puanında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Araştırmamızın bulguları, bu çalışmanın sonuçlarını desteklememektedir. Günkaya (2021) cinsiyet değişkenine göre spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmanın sonuçları ile bu araştırmanın bulguları arasında farklılık olduğu görülmektedir

Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.7.). Bulgulara göre, kadın öğrencilerin insana yönelik liderlik özellikleri erkek öğrencilere göre daha yüksektir. Bu durum, kadınların insanlarla olan ilişkisinin, yaklaşım ve tutumunun daha iyi olmasından kaynaklanabilir. Cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim envanteri

dönüşümsel, karizmatik ve yapıya yönelik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu durum, hem erkek hem de kadın öğrencilerin sorumluluk almaktan çekinmemeleri, kriz durumunda süreci başarılı yönetmeleri, analiz ve organizasyon becerilerinin benzer olması ile açıklanabilir. Aygün (2018) cinsiyet değişkenine göre buz hokeyi sporcularının liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Söz konusu araştırmanın bulgusu bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çar (2013) cinsiyet değişkenine göre spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin liderlik yönelim envanteri alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Çetintaş (2019), Karataş (2017) ve Gündoğdu (2014) cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut ve envanter toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını rapor etmişlerdir. Bu sonuçlar, araştırmamızın bulguları ile farklılık göstermektedir.

Anne ve baba eğitim durumu değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.8, 4.9.). Bu durum, öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumundaki farklılıkların ölçek puanlarında farklılaşmaya neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Şeker (2019), Türkekul (2019), Kural (2018) ve Bayraktar (2021) anne ve baba eğitim durumu değişkenine göre akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu araştırmanın bulguları söz konusu araştırmaların bulgularına benzerlik göstermektedir. Tekeli (2017) anne eğitim durumu değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, Tekeli (2017)'nin bulgularını desteklemektedir. Bostan (2021) anne eğitim durumu değişkenine göre ergenlik çağındaki bireylerin akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, bilişsel uygulamalar alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu, teknik beceriler alt boyut puanında ise anlamlı farklılık olmadığını rapor etmiştir. Bilginer (2022) anne eğitim durumu değişkenine göre spor lisesi öğrencilerinin akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler alt boyut puanında anlamlı farklılık belirlerken, sosyal statü, bilişsel uygulamalar alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık görülmediğini ortaya koymuştur. Duman (2018)

anne ve baba eğitim düzeyi değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, teknik beceriler alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görüldüğünü, buna karşın bilişsel uygulamalar alt boyut puanında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Söz konusu çalışmaların bulguları, bu çalışmanın sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Anne ve baba eğitim durumu değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim envanteri alt boyut puanları ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.8., 4.9.). Bu sonuç doğrultusunda, öğrenci ebeveynlerinin lider ruhlu bireyler olmadıkları ifade edilebilir. Topçu (2021), Çakıcı (2019) ve Varol (2020) anne ve baba eğitim durumu değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını rapor etmişlerdir. Kurtyemez (2020) ve Karataş (2021) ise anne ve baba eğitim durumu değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Aile aylık gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü alt boyut puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.10.) Aile aylık gelir durumu 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerin sosyal statü alt boyut puanı, diğer gelir gruplarındaki öğrencilerin puanlarından daha yüksektir. Elde edilen bulgulara göre, aile aylık geliri daha yüksek olan öğrencilerin, diğer gelir gruplarına göre daha fazla imkâna sahip olmasının sosyal statü düzeyini farklılaştırabileceği sonucuna ulaşılabilir. Aile aylık gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar, teknik beceriler alt boyut puanlarında ve ölçek toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı farka belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.10.). Bu durum, öğrenci aile aylık gelir durumlarının bilişsel ve teknik beceri düzeylerinde farklılaşmaya yol açmadığını ortaya koyar niteliktedir. Kural (2018), Atar (2019), Türkekul (2019) ve Bilginer (2022) aile aylık gelir durumu değişkeninin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut puanları ve ölçek toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını rapor etmişlerdir. Biricik (2015) yapmış olduğu çalışmada aile aylık gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, bilişsel uygulamalar ve teknik beceriler alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Tekeli (2017) aile aylık gelir durumu değişkenine göre



öğrencilerin akademik öz yeterlik ölçeği sosyal statü ve teknik beceriler alt boyut puanlarında anlamlı farklılık olmadığını, buna karşın bilişsel uygulamalar alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık olduğunu rapor etmiştir.

Aile aylık gelir durumu değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim ölçeği yapıya yönelik liderlik alt boyut puanında anlamlı farklılık belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.10.). Bu durum, aile aylık gelir durumunun yapıya yönelik liderlik puanlarında farklılık oluşturmadığı şeklinde ifade edilebilir. Bu araştırmada, insana yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik, karizmatik liderlik alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.10.). Aile aylık geliri 7001 TL ve üzeri olan öğrencilerin insana yönelik, dönüşümsel, karizmatik liderlik alt boyut puanı ve ölçek toplam puanı, diğer gelir gruplarında yer alan öğrencilerin puanlarından daha yüksektir. Bu bulgu, gelir durumunun artmasıyla birlikte öğrencilerin insanlarla ilişkisinin artması, sürekli gelişen ve değişen topluma kolay uyum sağlaması, çevresindeki insanlar tarafından kendisine daha fazla saygı, sevgi ve güven duyulması gibi durumlardan kaynaklanmış olabilir. Kurtyemez (2020) aile aylık gelir durumu değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu araştırmanın bulguları, Kurtyemez (2020)'nin sonuçlarına benzerlik göstermektedir. Varol (2020), Çar (2013), Çakıcı (2019), Topçu (2021) ve Cansoy (2015) aile aylık gelir düzeyine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık görülmediğini rapor etmişlerdir. Bu çalışmanın bulguları, söz konusu çalışmaların sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Yaşanılan yer değişkenine göre öğrencilerin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmemiştir. ( $p>0,05$ ). (Tablo 4.11.) Bu bulgu, gelişen teknolojiyle bilgiye erişimin kolaylaşması, eğitimde fırsat eşitliğinin artmasından kaynaklanmış olabilir. Topçuoğlu (2018) ve Bayraktar (2021) yaşanılan yer değişkenine göre akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Tekeli (2017) yaşanılan yer değişkenine göre, beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar ve teknik beceriler alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını, sosyal statü alt boyut puanında ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılık görüldüğünü rapor etmiştir. Şeker (2019)

yaşanılan yer değişkenine göre, üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Yaşanılan yer değişkenine göre öğrencilerin liderlik yönelim ölçeği insana yönelik ve dönüşümsel liderlik alt boyut puanlarında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 4.11.). Bu durum, öğrencilerin çevreleriyle iletişiminin beklenen seviyede olmamaları ve değişen toplumsal şartlara uyum sağlamakta zorluk yaşamaları ile bağlantılı olabilir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, liderlik yönelim ölçeği yapıya yönelik, karizmatik liderlik alt boyut ve ölçek toplam puanlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.11.). İlçede yaşayan öğrencilerin yapıya yönelik liderlik özellikleri, köy/kasaba, il ve büyükşehirde yaşayan öğrencilere göre daha yüksektir. Bu durum, ilçede yaşayan öğrencilerin iş hayatında daha fazla yer almaları neticesinde yapı odaklı işverenlerle daha çok çalışmasından kaynaklanabilir. Yücel (2011), Çar (2013), Arslan (2020) ve Karataş (2021) yaşanılan yer değişkenine göre liderlik yönelim envanteri alt boyut ve toplam puanlarında anlamlı farklılık olmadığını rapor etmişlerdir. Araştırmamızda liderlik yönelim envanteri yapıya yönelik ve karizmatik liderlik alt boyut ve ölçek toplam puanlarında anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu bakımdan araştırmamızın bulguları, söz konusu çalışmaların bulgularından farklılık göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin akademik öz-yeterlik puanları ile liderlik yönelim envanteri puanları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $p<0,05$ ) (Tablo 4.12.). Akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler alt boyut puanı ile liderlik yönelim envanteri insana yönelik ve yapıya yönelik liderlik alt boyut puanları arasında düşük düzeyde ve pozitif, diğer akademik öz-yeterlik alt boyut puanları ve liderlik yönelim envanteri alt boyut puanları arasında orta ise düzeyde ve pozitif ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu bulgu, spor yükseköğretim kurumu öğrencilerinin liderlik özelliklerinin, akademik öz-yeterlik düzeyleri ile bağlantılı olabileceği şeklinde ifade edilebilir. Uslu (2018) üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut ve toplam puanı ile öğrenci liderliği ölçeği alt boyut ve toplam puanı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmanın bulguları, söz konusu çalışmanın sonuçları ile akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler alt boyut puanı ile liderlik yönelim envanteri insana yönelik ve yapıya yönelik liderlik alt boyut puanı arasındaki ilişki açısından farklılık, akademik öz-

yeterlik ölçeği sosyal statü ve bilişsel uygulamalar alt boyut puanı ile liderlik yönelim envanteri dönüşümsel, karizmatik liderlik ve envanter toplam puanı arasındaki ilişki bakımından benzerlik göstermektedir.

Öğrencilerin liderlik yönelim envanteri puanlarının akademik öz-yeterlik ölçeği alt boyut puanları üzerindeki etkisi, çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz bulgularına göre, liderlik yönelim envanteri insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları ile akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, bilişsel uygulamalar ve teknik beceriler alt boyut puanları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ) (Tablo 4.13., 4.14., 4.15.). İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, sosyal statü alt boyut puanındaki varyansın %26,5'ini açıklamaktadır. Sosyal statü alt boyut puanındaki varyansın %73,5'i çalışmaya dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, bilişsel uygulamalar alt boyut puanındaki varyansın %25,4'ünü, açıklamaktadır. Bilişsel uygulamalar alt boyut puanındaki varyansın %74,6'sı çalışmaya dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. İnsana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanları, akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler alt boyut puanındaki varyansın %18,5'ini açıklamaktadır. Teknik beceriler alt boyut puanındaki varyansın %81,5'i çalışmaya dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu durum, öğrencilerinin liderlik özelliklerinin, akademik öz-yeterlik düzeylerini olumlu etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Liderlik yönelim envanteri toplam puanının, akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanındaki varyansın %30,9'unu açıkladığı belirlenmiştir. Akademik öz-yeterlik ölçeği toplam puanındaki varyansın %69,1'i çalışmaya dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, öğrencilerin, liderlik özelliklerini ön plana çıkaracak çalışmalarda yer almasının, akademik öz-yeterlik düzeylerini olumlu etkileyebileceği ifade edilebilir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

Öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitelere göre liderlik özellikleri ve akademik öz-yeterlik düzeyleri incelendiğinde, öğrenim görülen üniversiteye göre insana yönelik, yapıya yönelik liderlik ve akademik öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Öğrenim görülen üniversiteye göre dönüşümsel, karizmatik liderlik ve ölçek toplam puanında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Öğrenim görülen bölüme göre, öğrencilerin insana yönelik, yapıya yönelik liderlik, ölçek toplam puanı ve akademik öz-yeterlik puanlarında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Öğrenim görülen bölüme göre, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Öğrenim görülen sınıf değişkenine göre, öğrencilerin insana yönelik ve yapıya yönelik liderlik, ölçek toplam puanı ve akademik öz-yeterlik puanlarında farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Dönüşümsel ve karizmatik liderlik puanlarında öğrenim görülen bölüme göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Yaş, anne ve baba eğitim durumlarına göre öğrencilerin liderlik özellikleri ve akademik öz-yeterlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmemiştir.

Cinsiyete göre, öğrencilerin liderlik yönelim envanteri yapıya yönelik, dönüşümsel, karizmatik liderlik ve akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü, teknik beceriler ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Cinsiyete göre, liderlik yönelim envanteri insana yönelik liderlik ve envanter toplam puanlarında ve akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Aile aylık gelir durumlarına göre, öğrencilerin liderlik yönelim envanteri yapıya yönelik liderlik alt boyut puanı ile akademik öz-yeterlik ölçeği bilişsel uygulamalar, teknik beceriler ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ). Aile aylık gelir durumuna göre, liderlik yönelim ölçeği insana yönelik, dönüşümsel, karizmatik liderlik, ölçek toplam puanlarının ve

akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü puanlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Yaşanılan yere göre, liderlik yönelim envanteri insana yönelik, dönüşümsel liderlik ve akademik öz-yeterlik ölçeği puanlarında anlamlı farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Liderlik yönelim envanteri yapıya yönelik, karizmatik liderlik ve ölçek toplam puanlarının yaşanılan yere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Korelasyon analizinin sonuçlarına göre, öğrencilerin liderlik özellikleri ile akademik öz-yeterlikleri arasında orta düzeyde, pozitif anlamlı ilişki belirlenmiştir. Akademik öz-yeterlik ölçeği teknik beceriler puanının, liderlik yönelim envanteri insana, yapıya yönelik ve karizmatik liderlik puanları ile düşük düzeyde, pozitif anlamlı, dönüşümsel liderlik ve ölçek toplam puanı ile orta düzeyde, pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü ve bilişsel uygulamalar puanları ile liderlik yönelim ölçeği insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik puanları arasındaki ilişkinin orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Liderlik yönelim envanteri, insana yönelik, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyut puanlarının, akademik öz-yeterlik ölçeği sosyal statü alt boyut puanındaki varyansın %26,5'ini, bilişsel uygulamalar alt boyut puanındaki varyansın %25,4'ünü, teknik beceriler alt boyut puanındaki varyansın %18,5'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitelerdeki sosyo-kültürel yapıların ve gelişimlerine daha fazla katkı sağlayacak aktivitelerin sayısı arttıkça liderlik özellikleri de bu durumdan olumlu yönde etkilenebilecektir. Öğrencilerin aile gelir seviyesindeki artış, öğrencinin liderlik ve akademik öz-yeterlik özelliklerinde olumlu etki yaratabilir. İl ve ilçelerde yaşayan öğrencilerin sosyo-kültürel imkanların ve sorumluluklarının daha fazla olmasından dolayı liderlik özelliklerinin daha iyi olabileceği ifade edilebilir.

## 6.2. Öneriler

Liderlik özellikleri ve akademik öz-yeterlikle ilgili yapılacak araştırmalara fayda sağlayacağı düşünölen önerileri aşağıda verilmiştir:

- Gelecekte yapılacak çalışmaların örnekleme grubu daha geniş tutularak katılımcı ve kurum sayısı artırılabilir.
- Veri toplama işlemi yalnızca internet üzerinden değil, yüz yüze görüşme yoluyla daha kapsamlı ve açıklayıcı şekilde uygulanabilir.
- Liderlik özellikleri ve akademik öz-yeterlik ile ilgili olarak yapılacak çalışmalar, bireysel ya da takım sporlarında mücadele eden sporculara, milli sporculara ve antrenörlere uygulanabilir.
- Araştırma, yalnızca spor yükseköğretim kurumu öğrencilerine değil, mesleki açıdan liderlik özelliğinin önemli olduğu önlisans ve lisans öğrenimi veren programlarda öğrenim gören öğrencilere de uygulanabilir.
- Bu araştırma, liderlik özelliği yüksek olan oyuncular başarı üzerinde etkin rol oynayabileceği için, takım sporlarında mücadele eden oyuncular üzerinde de uygulanabilir.

## KAYNAKLAR

- Akçakaya M. (2010). 21.Yüzyılda Yeni Liderlik Anlayışı. Ankara: Adalet Yayınevi. S:208.
- Akşit H. (2010). Yönetim ve Yöneticilik. İstanbul: Kumsaati Yayınları. S:110.
- Ardıç K. Toplam kalite yönetiminde liderlik anlayışı. 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, İstanbul, Özet Kitabı, 1997; 45.
- Arıkanlı A, Ulubaş B. (2004). Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları. Ankara: Tarım Köy İşleri Bakanlığı Yayınları. S:63.
- Arslan A. (2020). Farklı Spor Branşlarındaki Sporcuların Duygusal Zekâ ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Atar E. (2019). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik Öz Yeterlik ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Ay C. Liderlik ve örgüt kültürü. 21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, İstanbul, Özet Kitabı 1997; 79.
- Aygün A. (2012). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Aygün M. (2018). Buz Hokeyi Sporcularının Duygusal Zekâ ve Liderlik Özelliklerinin Sportif Sürekli Kendine Güven Üzerine Etkisi. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bandura A. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191.
- Bandura A. (1994). Self-Efficacy. V.S. Ramachaudran Encyclopedia of Human Behavior. New York: Academic Press. S:71-81.
- Bandura A. (1997). Self-Efficacy. The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman And Company. S:80-160.
- Barutçugil İ. (2014). Liderlik. İstanbul: Kariyer Yayıncılık. S:86.

- Başaran İE. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayınları. S:69-86.
- Baymur F. (1994). Genel Psikoloji. İstanbul: İnkılâp ve Aka Kitabevi. S:34-35.
- Bayraktar S. (2021). Spor Eğitimi Alan ve Almayan Üniversite Öğrencilerinin Akademik Öz-Yeterlikleri ile Benlik Saygılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon.
- Bıkmaz FH. (2004). Öz-Yeterlik İnançları. Kuzgun Y, Deryakulu D. (Ed.) Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. S: 289-308.
- Bıkmaz FH. (2006). Öz-Yeterlilik İnançları. Ankara: Nobel Yayın. S: 291-316.
- Bilginer B. (2022). Spor Lisesi Öğrencilerinin Akademik Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Aydın İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Birekul M. (2014). Özel öğretim kurumlarında okul müdürlerinin liderlik rollerinin eğitim öğretime etkisi. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5 (24), 1652-1671.
- Biricik YS. (2015). Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Akademik Öz-Yeterliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bolman LG, Deal TE. (1991). Leadership and management effectiveness: A multiframe, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30, 509-534.
- Bostan M. (2021) Ergenlerde Yaşam Doyumu Akademik Öz Yeterlilik ve Ebeveyn Kabul Reddi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.
- Cansoy R. (2015). Türkiye'de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Celep C. (2004). Dönüşümsel Liderlik. Ankara: Anı Yayıncılık. S:24.
- Chelladurai P, Saleh SD. (1980). Diemention of leader behavior in sports. Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2 (1), 39.
- Cihan AK. (2016). Farabi'nin savaş teorisi. *Diyanet İlmî Dergisi*, 52(1), 167-180.



- Çakıcı HA. (2019). Amatör Futbolcuların Liderlik Özellikleri ile Sportmenlik Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çar B. (2013). Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çetin NG, Beceren E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, (5), 122.
- Çetintaş Y. (2019). Karate Antrenörlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Çubukçu Z, Girmen P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz-yeterlik algılarının belirlenmesi. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 58-74.
- Deliveli Ö. (2010). Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Dengiz M. (2000). Takım Çalışması Teknikleri. Ankara: AcademyPlus Yayınevi. S:224.
- Dereli M. (2003). A Survey Research of Leadership Styles of Elementary School Princiapls. Master Thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Dever A. (2010). Spor Sosyolojisi. İstanbul: Başlık Yayınları. S: 23.
- Dinler Ç. (2018). Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Temel Farklar ve Atatürk'ün Liderliği Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Direk O. (2020). Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Duman T. (2018) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ve Akademik Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Dural B. (2002). Atatürk'ün Liderlik Sırları. İstanbul: Okumuş Adam Yayıncılık. S:32-33.

- Düzgünce A. (2020). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars.
- Ekici G. (2012). Akademik öz-yeterlik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43 (43), 174-185.
- Eren E. (2003). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). İstanbul: Beta Yayınları. S:527.
- Erkutlu HV. (2014). Liderlik Kuramlar ve Yeni Bakış Açılıarı. Ankara: Efil Yayınevi. S:1-4.
- Gayretli Z. (2019). Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Öz Liderlik Davranışlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon.
- Genç N. (2007). Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayınevi. S:132.
- Gordon D. (2003). Leader Effectiveness Training (O. Aytolu, Çev.). İstanbul: Çağaloğlu Yayınevi. S:13-16.
- Gül H, Çöl G. (2003). Atıf teorisinde belirtilen karizmatik lider özelliklerinin üçlü örgütsel bağlılık modeliyle ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (17), 165.
- Gündoğdu F. (2014). Spor Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri ile Sporun Yaygınlaştırılması Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güney C. (2021). Spor Bilimleri Alanında Yükseköğrenim Gören Öğrencilerde Akademik Öz Yeterlik ve Akademik Başarı İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Günkaya G. (2021). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Egzersize Yönelik Davranış Düzenleme Durumları ile Akademik Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Karasar N. (2009). Bilimsel Araştırma Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları. S:77.

- Karataş EÖ. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Öz Güven Davranışlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Karataş N. (2021). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve İletişim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Keçecioğlu T. (2003). Lider Liderlik. İstanbul: Okumuş Adam Yayınları. S:12
- Koçel T. (2001). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınevi. S:22.
- Koçel T. (2007). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım. S:450-453.
- Kural V. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğilimleri ile Akademik Öz-Yeterliklerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Kurtyemez H. (2020). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ile Başarı Yönelimleri Arasındaki İlişki: Samsun İl Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kuru GÇ. (2018). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Öz-Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Martens M. (1987). Science, knowledge and sport psychology. *The Sport Psychologist*, 1 (1), 29-55.
- Millburg SN (2009). The Effects of Environmental Risk Factors on At-Risk Urban High School Students' Academic Self-Efficacy. Unpublished Phd Thesis, University of Cincinnati, Ohio.
- Naktiyok A. (2009). Bilgi temelli örgüt oluşturmada yöneticilerin kalite liderliğine uygun davranışlarının rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 253-276.
- Northouse PG. (2001). Leadership Theory And Practice. Chicago: Sage Publication. S:131.

- Otacıoğlu SG. (2008). M¼zik ¼đretmenliđi Okul Deneyimi I uygulamalarına katılan ¼đretmen adaylarının ¼z etkililik-yeterlilik d¼zeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet ¼niversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 163-170.
- Owen SV, Froman, RD. (1988). Development of a college academic self efficacy scale. Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education. New Orleans, Proceedings Book, 1988.
- ¼nc¼ H. (2012). Akademik ¼z-yeterlik ¼lçeđinin T¼rkçe'ye uyarlanması. *Ahi Evran ¼niversitesi Kırşehir Eğitim Fak¼ltesi Dergisi*, 13 (1), 183-206.
- ¼zdenk S. (2015). Bireysel ve Takım Sporuyla Uğraşan Sporcular ile Spor Yapmayan Bireylerin Duygusal Zeka ve Liderlik ¼zelliklerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Gazi ¼niversitesi, Ankara.
- ¼zerkan KN. (2004). Spor Psikolojisine Giriş. Ankara: Nobel Yayınevi. S:136.
- ¼zkaya OM. (2000). Bir Lider Olarak Vehbi Koç. Doktora Tezi, Aydın Adnan Menderes ¼niversitesi, Aydın.
- Pajares F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*. 41 (2), 116-125.
- Pekel A. (2016). Spor Y¼neticiliđi B¼l¼m¼nde ¼đrenim G¼ren ¼đrencilerin Akademik ¼z Yeterlilikleri ve ¼niversite Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Y¼ksek Lisans Tezi, Erciyes ¼niversitesi, Kayseri.
- Pintrich PR, De Groot EV. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.
- Sadullah ¼. Liderlik tarzları ve deniz harp okulu son sınıf ¼đrencilerinin liderlik profili. 21. Y¼zyılda Liderlik Sempozyumu, İstanbul, ¼zet Kitabı, 1997; 108.
- Sarıoğlu US, Uğur U. (2014). Y¼neticilik ve liderlik ayırımında kişisel farklılıkların rol¼. *Organizasyon ve Y¼netim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 132.
- Savcı İ. (1999). ¼rg¼t ve Birey. Ankara: Dizgi Fotokopi Ofset. S:111-114.

- Schunk DH, Pajares F. (2001). The Development of Academic Self-Efficacy. Wigfield A, Eccles J. (Ed.) Development of Achievement Motivation. San Diego: American Press. S: 15-32.
- Soffa SJ. (2006). Inspiring Academic Confidence in the College Classroom: An Investigation of Features of the Classroom Experience That Contribute to the Academic Self-Efficacy of Undergraduate Women Enrolled in Gateway Courses. Unpublished Phd Thesis, University of Wisconsin, Madison.
- Soydemir S, Özdaşlı K, Alparslan AM. (2014). Görev ve insan odaklı liderlik algılamasının vatandaşa yönelik prososyal hizmet davranışlarına etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 65-66.
- Şahin A. (2000). Başarı ve Mutluluk İçin Yönetici Liderlik. Ankara: Dolunay Yayınları. S:81-82.
- Şahin AE. (2004). Öğretmen yeterliliklerinin belirlenmesi. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 5 (8), 59.
- Şeker E. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ile Akademik Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Gazi Kitabevi. S:245-268.
- Tabachnick BG, Fidell LS. (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson. S: 12.
- Tahiroğlu F. (2004). İşte Başarı. İstanbul: Hayat Yayıncılık. S:78.
- Tekeli ŞC. (2017). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Adayları ile Diğer Öğretmen Adaylarının Sosyal Görünüş Kaygısı ve Akademik Öz-Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Topçu S. (2021). Ortaöğretim Öğrencilerinin Liderlik ve Özerk-Bağımlı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

- Topçuoğlu N. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Üniversite Yaşam Kaliteleri ile Akademik Öz Yeterliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.
- Töremen F, Karakuş M. (2008). Okul yönetiminde kolaylaştırıcı liderlik. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(6), 6-19.
- Türk Dil Kurumu. (2014). Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Türkekul K. (2019). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Adaylarının Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Akademik Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Ulukan M. (2006). Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarında Antrenörlerin Liderlik Özelliklerindeki Rolü. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Uslu T. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Liderlik, Akademik Özyeterlik ve Okula Yabancılaşma Algıları (Erzincan Üniversitesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ünal M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 297-310.
- Üşenmez S. (2004). Hava Harp Okulunda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi Liderlik Davranışlarının Öğrenci Gözüyle Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Varol İ. (2020). Sporcuların Liderlik Özellikleri ile Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Weinberg RS, Gould D. (1999). Foundations of Sport and Exercise Psychology. Champaign: Human Kinetics. S:52
- Yeşilyurt P. (2007). Türk ve İtalyan Yöneticilerinin Liderlik Tarzları: Türkiye'de Faaliyet Gösteren Türk-İtalyan Ortak Girişimlerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yetim A. (1996). Spor yönetiminde liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1 (3), 89.

- Yücel Y. (2011). Orta Öğretim (Lise) Kurumlarında Eğitim Gören, Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin Liderlik Özelliklerinin Araştırılması (Kars Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Yüksel Ö. (1981) İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Yayınları. S:175-178.
- Zel U. (2001). Kişilik ve Liderlik. Ankara: Seçkin Yayıncılık. S:94.
- Zel U. (2006). Kişilik ve Liderlik (Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar). Ankara: Seçkin Yayınevi. S:34.
- Zel U. (2011). Kişilik Liderlik. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. S:109.
- Zimmerman BJ. (1995). Self-Efficacy and Educational Development. Bandura A. (Ed.) Self-Efficacy in Changing Societies. New York: Cambridge University. S: 202-231.
- Zimmerman BJ. (2000). Self-efficacy. An essential motive to learn. *Journal of Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

## EKLER

### Ek-1: Etik Kurul Onayı

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

| OTURUM TARİHİ | OTURUM SAYISI | KARAR SAYISI |
|---------------|---------------|--------------|
| 24/03/2021    | 03            | 2021-59      |

**KARAR NO: 2021-59**

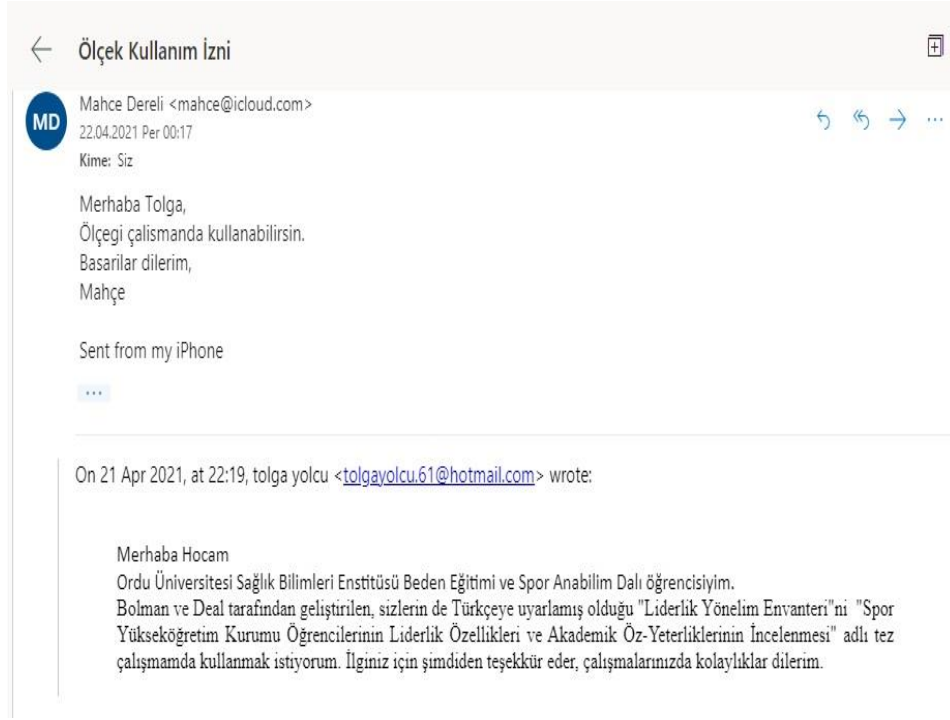
*Dr. Öğr. Üyesi Burcak CEVAHİRCİOĞLU'nun "Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Akademik Öz-Yeterliklerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.*

Dr. Öğr. Üyesi Burcak CEVAHİRCİOĞLU'nun "Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Akademik Öz-Yeterliklerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliğiyle karar verildi.

ASLI GİBİDİR  
24/03/2021  
  
Doç. Dr. Hasan Hüseyin MUTLU  
Başkan



## Ek-2: “Liderlik Yönelim Envanteri” Kullanım İzni



### Ek-3: “Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği” Kullanım İzni

← Ölçek Kullanım İzni 2

Tolga bey mrh,  
İstemiş olduğunuz ölçeği ve makalesini ekte gönderiyorum. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.  
İyi günler

*Prof. Dr. Gülay Ekici  
Gazi University  
Gazi Education Faculty  
Department of Educational Sciences  
06500 Besevler-Teknikokullar Ankara, Türkiye  
E-mail:  
gulayekici@yahoo.com & gekici@gazi.edu.tr  
Fax:+90 312-2120059  
Telephone:+90 312-2121764*

...

---

On Wednesday, March 3, 2021, 10:03:31 AM GMT+2, tolga yolcu <tolgayolcu.61@hotmail.com> wrote:

Merhaba Hocam  
Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı öğrencisiyim.  
Owen ve Froman tarafından geliştirilen, sizlerin de Türkçeye uyarlanmış olduğu "Akademik Öz-yeterlik Ölçeği"ni "Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Akademik Öz-yeterliklerinin İncelenmesi" adlı tez çalışmamda kullanmak istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

## Ek-4: Kişisel Bilgi Formu

### ÖLÇEK FORMU

#### Sayın Katılımcı

Bu ölçek, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda "Spor Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Liderlik Özellikleri ve Akademik Öz-Yeterliklerinin İncelenmesi" adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır. Ölçeği doldurmak için ayıracağınız süre ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Burcak CEVAHİRCİOĞLU  
İletişim: burkaycevahircioglu@odu.edu.tr

Tolgahan YOLCU  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
İletişim: tolgayolcu.61  
@hotmail.com

### BÖLÜM I- KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Üniversite:** ..... Üniversitesi
2. **Bölümünüz :** ( ) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği ( ) Antrenörlük Eğitimi ( ) Spor Yöneticiliği
3. **Sınıfınız :** ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4
4. **Yaşınız:** ( ) 17-20 ( ) 21 -24 ( ) 25-28 ( ) 29 ve üzeri
5. **Cinsiyetiniz :** ( ) Kadın ( ) Erkek
6. **Annenizin Eğitim Durumu:**  
( ) İlköğretim/Ortaöğretim ( ) Lisans/Ön Lisans ( ) Yüksek Lisans/Doktora
7. **Babanızın Eğitim Durumu:**  
( ) İlköğretim/Ortaöğretim ( ) Lisans/Ön Lisans ( ) Yüksek Lisans/Doktora
8. **Ailenizin Aylık Gelir Durumu:**  
( ) 1000-3000TL ( ) 3001-5000TL ( ) 5001-7000TL ( ) 7001TL ve üzeri
9. **Yaşadığınız Yer:** ( ) Köy/Kasaba ( ) İlçe ( ) İl ( ) Büyükşehir

### Ek-5: Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği

| AKADEMİK ÖZYETERLİK ÖLÇEĞİ               |   | Oldukça Az | Az | Kısmen | Fazla | Oldukça Fazla |
|--|---|------------|----|--------|-------|---------------|
| I. Faktör (Sosyal statü boyutu)          |   |            |    |        |       |               |
| 1  | Sınıf tartışmasına katılma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 2  | Kalabalık bir sınıfta bir soruyu cevaplama                                    | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 3  | Az öğrencinin olduğu bir sınıfta bir soruyu cevaplama                         | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 4  | Sınıfta anlamadığın bir kavramı öğretim elemanından tekrar anlatmasını isteme | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 5  | Öğrenci derneğinde göre alma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 6  | Ders dışı faaliyetlerde yer alma (spor, klüpler vb...)                        | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 7  | Öğretim elemanlarının sana saygı duymasını sağlama                            | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 8  | Derslere düzenli olarak katılma   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 9  | Bir öğretim elemanını tanımak için onunla özel olarak konuşma                 | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 10                                       | Sınıfta bir öğretim elemanının düşüncesini yargılama                          | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| II. Faktör (Bilişsel uygulamalar boyutu) |   |            |    |        |       |               |
| 11                                       | Ders sırasında düzenli notlar tutma   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 12                                       | Objektif testler çözme (çoktan seçmeli, doğru-yanlış, karşılaştırmalı vb)     | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 13                                       | Deneme soruları çözme   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 14                                       | Yüksek nitelikli bir dönem ödevi yazma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 15                                       | Ders esnasında zor bir konuyu dikkatlice dinleme                              | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 16                                       | Bir başka öğrenciye ders verme  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 17                                       | Bir kavramı diğer bir öğrenciye anlatma                                       | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 18                                       | Birçok dersten çok iyi notlar alma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 19                                       | İçeriği tamamen anlamak için yeterince çalışma                                | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 20                                       | Sıkıcı derslerde sürekli olarak derse katılma                                 | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 21                                       | Bir öğretim elemanının derse dikkat ettiğini düşünmesini sağlama              | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 22                                       | Metinde okuduğun fikirlerin çoğunu anlama                                     | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 23                                       | Sınıfta sunulan fikirlerin çoğunu anlama                                      | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 24                                       | Basit matematik hesaplarını kullanma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 25                                       | Matematik dersinde içeriğin çoğuna hâkim olma                                 | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 26                                       | Sınavlardan güzel notlar alma   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 27                                       | Dersleri yoğun bir şekilde işlemek yerine yayararak çalışma                   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 28                                       | Metin kitaplarındaki zor parçaları anlama                                     | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 29                                       | İlgilenmediğiniz bir dersin içeriğine hâkim olma                              | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| III. Faktör (Teknik beceriler boyutu)    |   |            |    |        |       |               |
| 30                                       | Bilgisayar kullanma   | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 31                                       | Ders içeriğini diğer derslerin materyaliyle ilişkilendirme                    | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 32                                       | Ders içeriğini laboratuvar-atölye dersinde uygulama                           | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |
| 33                                       | Kütüphaneyi güzel kullanma  | 1          | 2  | 3      | 4     | 5             |

## Ek-6: Liderlik Yönelim Envanteri

| LİDERLİK YÖNELİM ENVANTERİ |   | Hiçbir Zaman | Nadiren | Bazen | Sık Sık | Her Zaman |
|----------------------------|---|--------------|---------|-------|---------|-----------|
|                            |   | 1            | 2       | 3     | 4       | 5         |
| 1                          | Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.  |              |         |       |         |           |
| 2                          | Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.   |              |         |       |         |           |
| 3                          | İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi bir yeteneğim vardır. |              |         |       |         |           |
| 4                          | Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.  |              |         |       |         |           |
| 5                          | Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.                                  |              |         |       |         |           |
| 6                          | Açık ve iş birliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım.  |              |         |       |         |           |
| 7                          | Karşıt görüşlere sahip insanları ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.   |              |         |       |         |           |
| 8                          | Karizmatik bir insanımdır.  |              |         |       |         |           |
| 9                          | Problemlerin mantıklı çözümlenme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.                                      |              |         |       |         |           |
| 10                         | Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.  |              |         |       |         |           |
| 11                         | İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim.  |              |         |       |         |           |
| 12                         | Diğer insanlar için ilham kaynağıyım.   |              |         |       |         |           |
| 13                         | Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygularım.  |              |         |       |         |           |
| 14                         | Kararlarda insanların aktif rol almalarını ve katılmalarını desteklerim.  |              |         |       |         |           |
| 15                         | Kurum içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür ve çözüme konusunda yılmadan çalışırım.                              |              |         |       |         |           |
| 16                         | Hayal gücüm kuvvetlidir ve yaratıcıyım.   |              |         |       |         |           |
| 17                         | Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.  |              |         |       |         |           |
| 18                         | Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.  |              |         |       |         |           |
| 19                         | Etki ve güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.  |              |         |       |         |           |
| 20                         | Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşlarım.  |              |         |       |         |           |
| 21                         | Açık ve ölçülebilir hedefler ortaya koyarım ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.                                  |              |         |       |         |           |
| 22                         | İyi bir dinleyiciyim, diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.                                    |              |         |       |         |           |
| 23                         | Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.   |              |         |       |         |           |
| 24                         | Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.  |              |         |       |         |           |
| 25                         | Detaya önem veririm.  |              |         |       |         |           |
| 26                         | İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.  |              |         |       |         |           |
| 27                         | Yeterli desteği sağlamak için kurum içi ve kurum dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.          |              |         |       |         |           |
| 28                         | Sadakat ve şevk aşlarım.  |              |         |       |         |           |
| 29                         | Net bir kurumsal yapı ve kurumsal yapıda ast-üst hiyerarşisinin gerekliliğine inanırım.                                 |              |         |       |         |           |
| 30                         | Katılımı destekleyen bir yöneticiyim.   |              |         |       |         |           |
| 31                         | Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıırım.  |              |         |       |         |           |
| 32                         | Çevremdeki insanlar için kurumsal değer ve amaçları kişiliğimde yansıtan model/örnek bir yöneticiyim.                   |              |         |       |         |           |

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Tolgahan YOLCU  
**Doğum Yeri** : Vakfıkebir / TRABZON  
**Doğum Tarihi** : 24/05/1995  
**Yabancı Dili** : İngilizce  
**İletişim Bilgileri** : tolgayolcu.61@hotmail.com

### Öğrenim Durumu :

| Derece        | Bölüm/ Program                      | Üniversite        | Yıl       |
|---------------|-------------------------------------|-------------------|-----------|
| Lisans        | Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği  | Ordu Üniversitesi | 2014-2018 |
| Yüksek Lisans | Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı | Ordu Üniversitesi | 2020-2023 |